



Title	文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）」2022年度活動報告書
Citation	1-50
Issue Date	2023-03
Doc URL	<a href="http://hdl.handle.net/2115/88785">http://hdl.handle.net/2115/88785</a>
Type	report
File Information	reportfy2022.pdf



[Instructions for use](#)

文部科学省科学技術人材育成費補助事業  
ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）

2022年度

# 活動報告書



# ごあいさつ

本報告書は、2019年度に採択された文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）」（事業期間 2019～2024年度）における、2022年度の活動状況をまとめたものです。

2021年度で補助金による実施期間が終了し、今年度より、これまでに培ってきたダイバーシティ推進の実施基盤をもとに、各機関の財源によって取組を進展させています。この間、帯広畜産大学において「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（女性リーダー育成型）」の採択が実現する等、さらなる取組の推進に向けて、連携機関が協働し、各機関の取組を強化、発展していく機運が高まっています。

2022年度の具体的な活動としては、2023年2月に、「女性研究者リーダー育成共同研究助成（KNIT共同研究助成）」で支援した27件のプロジェクトの成果発表会を行いました。本助成をきっかけに生まれた研究チームによる新たな助成金の獲得や、研究者各人のリーダーとしての自信と意欲の向上など、当該プログラムによる成果が表れてきています。

社会の動きに目を向けると、企業の責任を重視するESG投資において、女性活躍の状況は重要指標の一つとして定着しています。また、これまで個人の問題とされてきた女性特有の生理的事象も、社会全体で支える課題であるとの認識が広く浸透し、産業界においてフェムテック分野の興隆がみられるなど、ジェンダー平等に向けた変革は着実に進んでいることを実感します。

意識改革や環境整備、人材育成を含むダイバーシティ推進の取組は、一朝一夕でその成果が表れるものではなく、粘り強く丁寧に進めていくことが不可欠です。そのためにも、各機関の体制をしっかりと継続し、対話と実行により活動を発展させてまいります。

本事業は、連携機関、協力機関をはじめ多くの関係の方々のご理解とご協力により実施しております。皆様に厚くお礼を申し上げますとともに、今後も一層のご指導とご協力を賜りますよう、お願い申し上げます。



北海道大学 理事・副学長  
北海道ダイバーシティ研究環境  
推進ネットワーク議長  
ダイバーシティ・インクルージョン  
推進本部長

山口 淳二



北海道大学 副理事  
ダイバーシティ・インクルージョン  
推進本部副本部長

矢野 理香

.....

# もくじ

.....

## I. 事業概要と実施体制

事業概要	2
実施体制	2

## II. 2022年度取組

2022年度実施内容一覧	4
ダイバーシティ研究環境整備のための取組	7
研究力向上・リーダー育成のための取組	29
上位職への積極的登用に向けた取組	38
女性研究者の裾野拡大に向けた取組・その他	44

## III. 資料集

# Ⅰ. 事業概要と実施体制

## 事業概要

### 事業の名称

文部科学省科学技術人材育成費補助事業  
「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）」

### 事業の概要

本事業では、北海道内外の大学と企業が連携し、多様な研究人材の活躍による地域活性化に向けて、研究環境の更なる改善と意識改革、キャリアアップと自立に向けた支援、女性リーダー、女性上位職・管理職の増加など、多くの取組を展開している。中でも中核となるのは、連携機関の共通の課題を可視化し、研究と組織変革をリードする「イノベーションコア人材（研究リーダー人材＋大学マネジメント人材）」を育成する取組である。

連携機関と連携し、女性研究者を含む多様な研究者が能力を発揮できる研究環境の更なる整備、多様なリーダー育成と登用、組織の意識改革等の取組への理解浸透を図りネットワークを構築する活動を行っている。

## 実施体制

### 連携の体制

北海道内外の6つの連携機関によって「北海道ダイバーシティ研究環境推進ネットワーク（KNIT）」会議を設置（事務局：北海道大学）。2023年3月現在、協力機関数は12を数え、そのうち4機関は連携機関からの推薦によって参画している。

連携機関間で、セミナー等の相互配信の基盤を構築し、全国の先進事例や大学の在り方について考える勉強会等を協力して実施している。その結果、各機関での意識醸成が進み、大学での女性限定公募の実施などの意思決定につながった。

### 北海道ダイバーシティ研究環境推進ネットワーク（KNIT）

#### <連携機関>

北海道大学、室蘭工業大学、帯広畜産大学、北見工業大学、株式会社アミノアップ、日東電工株式会社

#### <協力機関>

株式会社スペースタイム、株式会社化合物安全性研究所、北海道システム・サイエンス株式会社、雪印種苗株式会社、株式会社山本忠信商店、公益財団法人とかち財団、公益財団法人北海道科学技術総合振興センター（ノーステック財団）、株式会社ユニアル、国立大学法人北海道国立大学機構小樽商科大学、公益財団法人さっぽろ青少年女性活動協会市民参画課札幌市男女共同参画センター、株式会社エヌビー健康研究所、遠友ファーマ株式会社（2023年3月現在）

## II. 2022年度取組

## 2022年度実施内容一覧

実施月日	実施内容
4月1日	【北海道大学】北海道大学ダイバーシティ・インクルージョン推進本部を設置
4月1日	【室蘭工業大学】令和4年度ライフイベント期にある研究者への支援開始
4月1日	【北見工業大学】令和4年度ライフイベント期にある研究者への支援開始
4月1日	【帯広畜産大学】女性研究者2名(助教2名)を採用
4月1日	【帯広畜産大学】女性研究者1名が准教授に昇任
4月21日	【北海道大学】「上位職を目指す女性研究者のためのメンタリング・シャドウイング研修支援」募集開始
5月11日	【北海道大学】「ダイバーシティ・インクルージョン推進に向けた部局等による取組支援プログラム」募集開始
5月19日	【北海道大学】「PIを目指す女性研究者による研究会等開催支援」募集開始
5月23日	令和4年度北海道ダイバーシティ研究環境推進ネットワーク会議「第1回業務担当者会議」開催(オンライン会議)
5月31日	【北海道大学】「Diversity, Equity, and Inclusion (DEI) 推進に向けた研究助成」募集開始
5月31日	【北海道大学】「女性研究者研究リーダー育成共同研究助成」募集開始
6月1日	【株式会社アミノアップ】女性研究者1名が主任に昇進
6月7日	【北海道大学】「北海道大学マイクロン女性研究者ロールモデル育成研究助成」募集開始
6月10日	【北海道大学】文学研究院講演会「女性限定公募の現場から-阪大文学研究科の経験と課題」開催
6月22日	【北見工業大学】次世代研究者のための講演会開催
6月30日	【室蘭工業大学】女性限定公募(准教授1名)開始
7月1日	【室蘭工業大学】女性研究者1名(准教授)が教授に昇任
7月1日	【帯広畜産大学】女性研究者1名が准教授に昇任
7月7日	【室蘭工業大学】英語論文セミナー「アクセプトへの第一歩!英語論文執筆のA to Z」開催(オンライン開催)
7月14日	【北海道大学】「ダイバーシティ・インクルージョン推進に向けた部局等による取組支援プログラム」による北海道大学FD・SDセミナー「アンコンシャス・バイアスを知る」(獣医学研究院主催)開催
7月14日	【北海道大学】オンラインセミナー「AIでジェンダー平等な社会を創るために」開催
7月20日、27日 8月3日	【北海道大学】「ダイバーシティ・インクルージョン推進に向けた部局等による取組支援プログラム」によるブラウンバックランチミーティング「ダイバーシティとインクルージョン 日本と海外を比較して」(メディア・コミュニケーション研究院主催)開催
7月22日	【北海道大学】2022年度後期「研究活動とライフイベントの両立のための補助人材支援」募集開始
7月29日	【北海道大学】次世代リーダーシップ研究者『円卓会議Ⅱ』～無意識のバイアスを生み出す構造をひもとき、誰もが活躍できる研究環境のあり方を考える～開催
7月29日	【室蘭工業大学】女性限定公募(教授または准教授1名)開始
7月30日、8月20日	【北見工業大学】オープンキャンパスにおいて、女子学生による特別企画「リケジョの輪」開催



実施月日	実施内容
8月3日	【北海道大学】博士女子エンカレッジ交流会開催
8月17日	【帯広畜産大学】女性限定公募(教授または准教授2名)開始
8月31日	【北見工業大学】ダイバーシティ推進に関する講演会「多様性の拡大:大学における教育・研究の持続的発展の基盤・原動力~男女共同参画の促進に焦点を合わせて~」開催
9月1日	【帯広畜産大学】女性研究者1名(准教授)を採用
9月13日	【北海道大学】「積極的なアウトリーチ活動に向けたビジュアル作成コンサルティング支援」募集開始
9月13日~15日	【株式会社アミノアップ】札幌市主催の高校生向け職業体験イベント「ジモトのシゴトワーク!」に出展
9月16日	【室蘭工業大学】ダイバーシティ通信第16号発行
9月30日	【北見工業大学】ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン(DEI)推進セミナー「個性と能力を発揮して活躍するために」開催
10月	【日東電工株式会社】Nitto生き生き月間(エンゲージメント、健康施策、DE&I推進)を実施。DE&Iでは、2022年新任役員が語るDE&I動画を配信。(意識改革、風土・文化の醸成)
10月1日	【室蘭工業大学】女性研究者2名(准教授2名)を採用
10月10日	【北海道大学】映画「片袖の魚」上映会(さっぽろレインボープライド、北海道大学公認LGBTQ+サークル「虹の集い」共催)開催
10月11日	【株式会社アミノアップ】北海道大学「第50回赤い糸会」に参加
10月12日	【北海道大学】DEIリーフレット発行
10月25日	【北海道大学】DEIニュースレター創刊
10月26日	【室蘭工業大学】キャリア形成のためのランチタイムセミナー第16回「変化し続ける私のキャリア・ライフプラン」開催
10月31日	【室蘭工業大学】女性限定公募(教授1名、准教授または講師1名)開始
11月7日	【北海道大学】「ダイバーシティ・インクルージョン推進に向けた部局等による取組支援プログラム」による学内向けセミナー「アカデミアにおけるダイバーシティ&インクルージョンを考える」(北海道大学病院男女共同参画推進室主催)開催
11月10日	【日東電工株式会社】「DE&Iとは?~個々の強みを発揮できる組織へ~」の講演会を実施(意識改革、風土・文化の醸成)
11月14日	【北見工業大学】大学院進学に向けた学生懇談会開催
11月15日	令和4年度北海道ダイバーシティ研究環境推進ネットワーク会議「第2回業務担当者会議」開催(オンライン会議)
11月17日	【室蘭工業大学】教職員のためのダイバーシティセミナー2022「災害対応を男女共同参画の視点で考える」開催
11月18日	【北海道大学】古河講堂パープルライトアップ実施
11月24日、28日	【株式会社アミノアップ】女性研究員と会社トップ(社長)との個別面談を実施
12月1日	【帯広畜産大学】女性研究者1名が准教授に昇任
12月20日	【北海道大学】「PIを目指す女性研究者のための“Leadership Acceleration Program for Women in Academia; Increase your influence!”」第1回開催
12月23日	【北海道大学】護身術講習会「逃げるための防犯セルフディフェンス術」開催

実施月日	実施内容
1月7日	【北海道大学】女性研究者ロールモデル講演会「視座を高め、キャリアのNEXT STEPへ」(一般社団法人 日本女性科学者の会 SJWS主催)開催
1月11日	【北海道大学】「ダイバーシティ・インクルージョン推進に向けた部局等による取組支援プログラム」による北海道大学FD・SDセミナー「ダイバーシティ推進のために必要な取り組み・姿勢とは」(北海道大学大学院薬学研究院主催)開催
1月12日	【北見工業大学】役員等と女性研究者との懇談会開催
1月14日	【北海道大学】「PIを目指す女性研究者による研究会等開催支援」による“鎖肛アプリケーション作成のためのキッズワークショップ「デジリハLAB@北大」”(北海道大学病院主催)開催
1月21日	【北海道大学】「PIを目指す女性研究者による研究会等開催支援」による第2回北海道地域日本語教育シンポジウム「稼げる?やりがい?日本語教育-覗いてみよう、それぞれの現場」(北海道大学高等教育推進機構主催)開催
1月25日	【北海道大学】DEIニューズレターVol.2発行
1月26日	【北海道大学】「PIを目指す女性研究者のための“Leadership Acceleration Program for Women in Academia; Increase your influence!”」第2回開催
2月1日	【帯広畜産大学】女性研究者2名が准教授に昇任
2月7日、14日	【北海道大学】多様性から価値を生み出す研究室/研究プロジェクト運営のためのコミュニケーション研修実施(データ駆動型融合研究創発拠点(D-RED)共催)
2月16日	【北海道大学】「PIを目指す女性研究者のための“Leadership Acceleration Program for Women in Academia; Increase your influence!”」第3回開催
2月21日	【室蘭工業大学】キャリア形成のためのランチタイムセミナー第17回「"ロールモデル"にとられない働き方と研究のすすめ」開催
2月24日	【帯広畜産大学】第1回ロールモデル座談会開催
2月24日	【帯広畜産大学】女性研究職の上位職登用に向けた副学長との懇談会開催
2月27日	KNIT共同研究交流発表会開催
2月28日	【北海道大学】護身術講習会「逃げるための防犯セルフディフェンス術 in 函館」開催
3月1日	【帯広畜産大学】女性研究者1名(准教授)を採用
3月10日	【室蘭工業大学】ダイバーシティ通信第17号発行
	【日東電工株式会社】2020年10月よりトライアルをしてきたリモートワークを、2022年7月正式に制度化し、運用をスタートする。社員の仕事と生活の調和および生産性と業務効率の向上を目的とし、自律的・主体的な働き方を促進する。
	【帯広畜産大学】研究支援員を10名の研究者に配置(前期分)
	【北海道大学】2022年度前期「研究活動とライフイベントの両立のための補助人材支援」にて計24名の研究者に補助人材(研究支援員)を配置
	【帯広畜産大学】令和4年度科学技術人材育成費補助事業ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(女性リーダー育成型)に採択
	【北海道大学】2022年度後期「研究活動とライフイベントの両立のための補助人材支援」にて計18名の研究者に補助人材(研究支援員)を配置
	【帯広畜産大学】研究支援員を9名の研究者に配置(後期分)
	【日東電工株式会社】女性リーダー育成プログラム(FLORERプログラム)を2022年4月よりスタート。係長級の女性(25名)が参加し、ビジネススキル向上、マインドセットの両面を支援するメニューを行っている。また、管理職から更に上を目指して頂くべく、社外の(女性)経営者育成プログラムへ派遣。

# ダイバーシティ研究環境整備のための取組

## 連携機関全体の取組

### 北海道ダイバーシティ研究環境推進ネットワーク 業務担当者会議の実施

業務担当者会議は、各連携機関の担当教員等が事業企画・実施のための情報共有や検討をする等のコミュニケーションを目的としている。6か月に1回の頻度で、緊密な情報交換を連携機関全体で実施してきた。北海道の各地域に拠点を構える連携機関のダイバーシティに関する状況や取組を互いに知ることができ、KNIT全体の研究環境の向上につながっている。

2022年度は以下の通り、2回の業務担当者会議を実施した（オンライン開催、2023年3月現在）。

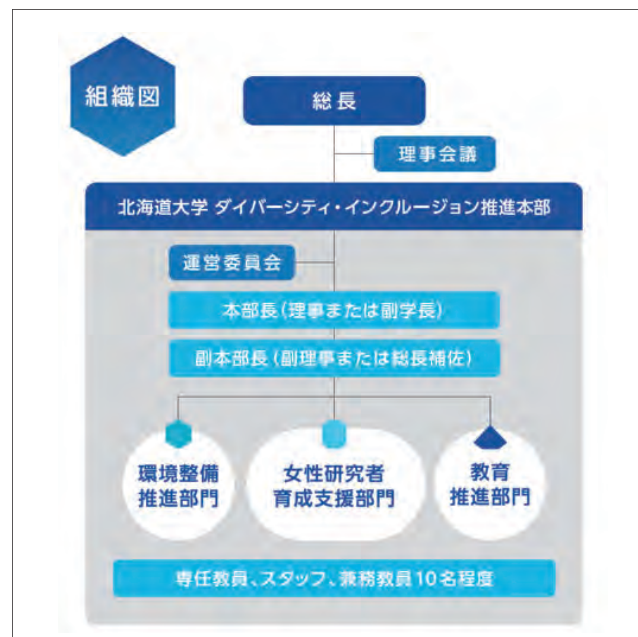
#### < 開催記録 >

実施日	議題
5月23日	<ul style="list-style-type: none"><li>・2022年度各機関取組実施計画の共有</li><li>・連携する取組について</li><li>・KNIT勉強会について</li><li>・事業計画書の作成について</li></ul>
11月15日	<ul style="list-style-type: none"><li>・KNIT研究者交流会について</li><li>・KNIT会議、KNIT勉強会について</li><li>・2022年度KNIT活動報告書の作成について</li></ul>

## 北海道大学の取組

### ダイバーシティ・インクルージョン推進本部の設置

北海道大学は「ダイバーシティ&インクルージョン推進宣言」の理念に基づき、大学におけるダイバーシティをより一層推進するため、ダイバーシティ研究環境推進室を発展的に改称し、2022年4月1日に、新たな運営組織として「ダイバーシティ・インクルージョン推進本部（DEI推進本部）」を設置した。



### <ロゴマークとモチーフ>

DEI推進本部のロゴマークは、「雪の結晶」をモチーフとしている。

雪の結晶には100種類以上の分類があり、さらにひとつひとつを見れば同じものはひとつもなく、全てがオリジナルである。物理学者の中谷宇吉郎氏が、1940年代に北大で雪の結晶の研究をしていたことをヒントに、北海道ならではの表現で、雪の結晶をシンボルとした。

雪の結晶がひとつひとつ違う形であることと同様に、教職員・学生ひとりひとりもそれぞれ異なるバックグラウンドを持っている。また、降り積もった雪はいかようにも形を変え、新たな創造物を形作る。

ダイバーシティ・インクルージョン推進本部では、ひとりひとりに寄り添い、必要なサポートが得られるよう伴走しながら、多様な個性から新たな知的創造が生み出されるよう、DEIの推進に取り組む。



北海道大学  
ダイバーシティ・インクルージョン推進本部  
Office of Diversity, Equity, and Inclusion

# DEI ニュースレター創刊

ダイバーシティ・インクルージョン推進本部（DEI 推進本部）の活動を広く周知するため、DEI ニュースレターを創刊した。

創刊号である Vol.1 では、「ダイバーシティを説明できますか?」の特集記事、「ライフワークのための DEI 保証」のコラム、他イベント情報等を掲載した。Vol.2 では、「マイノリティを理解するために、マジョリティについて考える」の特集記事と「誰一人取り残さない。誰もが学べる北大にしよう!～合理的配慮について」のコラムなどを掲載した。

## <創刊号 Vol.1> 【資料 1】

**DEIって何ですか?**

**ダイバーシティを説明できますか?**

**DEI推進本部では、DEIを以下のように定義しています。**

**Diversity 多様性**  
人種、国籍、肌の色、言語、民族、宗教、性、性別、性傾向、性自認、ライフスタイル、年齢、職業、学歴、アイデンティティの多様な違いが尊重され、組織の成長として受け入れられている状態です。

**Equity 公平性**  
個人の成長や成果達成に際して異なる障壁・リソースへのアクセスを、すべての構成員に提供しやすくなることです。社会的構造的不平等の存在を認識し、個人が互いにサポートし合う機会を提供します。

**Inclusion 包摂性**  
多様な構成員の存在だけでなく、心理的安全性が確保される環境で、個性や能力を自由に発揮できるように促すことです。多岐にわたる意見決定の場が向上し、新たな価値ももたらすことで、組織として多様なメンバーを成長させることができます。

**平等** **公平**

**PICK UP BOOK**

**DEI Libraryのご案内**

DEI推進本部では、最新の書籍や雑誌を貸出しています。詳細は「DEI Library」ページをご覧ください。

**1 次世代リーダーシップ研究者 円卓会議を開催**

7月29日(金)、京都大学「世界能力を備えた次世代トップ研究者育成プログラム」(LISEIGHT)の開催で、11名の若手研究者が参加した「次世代リーダーシップ研究者 円卓会議」を開催しました。

**2 各種研究者支援事業を募集中です**

研究者支援事業	内容	募集期間	上限額
研究員女性研究者による研究費等補助支援	研究費・旅費	2022年10月1日～2023年3月31日	20万円
女性研究者によるフロンティア国際交流費補助支援	旅費等	2022年10月1日～2023年3月31日	15万円
上級職に就任する女性研究者のためのメンタリング・シャドウイング研修支援	研修のための旅費・滞在費	2022年10月1日～2023年3月31日	8万円
優秀なフリーランスを支援するためのビジネス制作コンサルティング支援	研修・コンサルティング費	2022年10月1日～2023年3月31日	8万円
ダイバーシティインクルージョン推進に向けた国際会議による国際交流プログラム	旅費・旅費	2022年10月1日～2023年3月31日	15万円

**THEME**  
「ライフワークのための DEI 保証」

大学の命運は、DEI保証にかかっています。大学の命運は、DEI保証にかかっています。大学の命運は、DEI保証にかかっています。

**CONTACT US**

〒060-0812 札幌市北区北24条7丁目  
北海道大学  
推進本部・DEI推進本部

## <Vol. 2> 【資料 2】

**1 北海道大学古河講堂のバンプ・ライトアップを実施**

1月18日(日)、学生生活課を中心にLIFEシステムと芸術的創造性に関する学際的連携の成果を知らせるとともに、当該講堂のシンボルカラーである紫で古河講堂をライトアップしました。

**2 安全キャンパスのための選身術講習会「逃げるための簡便セルフアフェュンス術」を開催**

2月21日(日)、学内統括の防犯対策に関する短期研修の場として、学内統括防犯講習会を開催しました。前年同様、防犯意識を高め、安全なキャンパスづくりを推進することを目的として、防犯対策の重要性を学びました。

**THEME**  
「誰一人取り残さない。誰もが学べる北大にしよう!～合理的配慮について」

「誰一人取り残さない。誰もが学べる北大にしよう!～合理的配慮について」

合理的配慮とは、個人が学べるための障壁を取り除くための措置です。合理的配慮とは、個人が学べるための障壁を取り除くための措置です。

**PICK UP BOOK**

**おすすめの本ご紹介**

「誰一人取り残さない。誰もが学べる北大にしよう!」

**2.7月** 札幌から帰省する学生のためのLIFEシステム研修

**2.14月** 研究員向け「フリーランス」支援セミナー開催

**2.16月** 研究員向け「フリーランス」支援セミナー開催

**2.27月** 研究員向け「フリーランス」支援セミナー開催

**CONTACT US**

〒060-0812 札幌市北区北24条7丁目  
北海道大学  
推進本部・DEI推進本部

DEIリーフレット作成

ニュースレターとともに、DEI推進本部の活動について、学内教職員の理解を深めるため、リーフレットを作成した。

【資料3】

**北海道大学が掲げる  
ダイバーシティ・インクルージョンとは**

誰一人取り残さず、  
人種、国籍、肌の色、言語、民族、出自、  
宗教、信条、性別、性的指向、性自認、  
ライフイベント、年齢、障害、  
外見・容姿、ライフスタイル、その他  
いっさいの個人の事由に関わらず  
「ダイバーシティ・インクルージョン推進本部」が掲げる

**推進本部の目的**

すべての構成員の尊厳が守られ、互いを尊重し合う  
「誰もが学びやすく、働きやすい」大学環境の実現は、  
個人のコミットメントとパフォーマンスの向上

多様な背景、国籍、言語、  
熱意をもつ学生・研究者の参加

を促進します。これにより  
「大学の知的創造の質が向上」することで、  
以下のような未来に繋がります。

大学全体の研究生産の増大  
地域連携、産学連携等を通じた  
社会変革のためのインパクトの創出  
グローバル人材として必須とされる、  
DEIに関する教養を備えた人材の輩出  
さらなる多様な意欲ある人材の参画

DEI推進本部はこれらの実現を目的として  
様々な部署と連携して取組を実施します。



北海道大学  
ダイバーシティ・インクルージョン推進本部  
Office of Diversity, Equity, and Inclusion

この大学は3万人の様々な立場・性質の人々で成り立っています。包摂性や公正性が確保され心理的に安全な環境は、これらの多様な人々々がその能力を最大限発揮し、学び、また新たな知を創造するための基盤として欠かせないものです。このためには人々が他者への理解を深め、無意識の差別や偏見を乗り越えたバイアスフリーキャンパスの実現が大切です。

CONTACT US

北海道大学  
ダイバーシティ・  
インクルージョン推進本部  
Office of Diversity, Equity,  
and Inclusion

〒060-0812  
札幌市北区北12条西7丁目  
北海道大学  
中央キャンパス総合研究棟1号館1階  
TEL ― 011-706-3625  
Email ― office@dei.hokudai.ac.jp

北海道大学  
FOUNDED 1876

公式  
LINEアカウント  
はこちら

www.dei.hokudai.ac.jp



**組織図**

総長  
↓  
理事会  
↓  
北海道大学ダイバーシティ・インクルージョン推進本部  
↓  
運営委員会  
↓  
本部長(理事または副学長)  
↓  
副本部長(副理事または総長補佐)  
↓  
環境整備推進部門  
女性研究者育成支援部門  
教育推進部門  
↓  
専任教員、スタッフ、兼務教員10名程度

総合的な人事計画・目標

**年齢構成の適正化**  
全ての職種をバランス良く配直し、  
本学の研究力を高い水準で維持・承  
継を図るための右記の割合を目指す。

1 : 1 : 1  
教授 : 准教授及び講師 : 助教

**人材の多様性の確保**  
若手教員、女性教員及び外国人教員  
の雇用を促進する。

**流動性の向上**  
クロスアポイントメント制度の活用  
を促進し、特に民間企業との活発な  
人事交流を図る。

**環境整備推進部門**

大学の施設や制度などの  
就学就労環境や、教職員・学生の  
DEIについての意識等、  
広い意味でのDEI環境を  
整備・評価する取組を行います。

- 教職員の意識改革
  - ・FD・SDセミナー
  - ・部局長にアライン・研修会
  - ・DEIに関する研修機会
- 教職員の働き方改革
  - ・FD・SDセミナー
  - ・働き方・勤務の使い巧み研修
  - ・DEIの価値からのDX推進に  
関する取組
- 施設環境配慮
  - ・DEIの視点による、施設や設備に  
関する多額の先払い・整備取組
  - ・関連データ開示等
- 性的多様性への理解促進
  - ・ガイドラインの策定・普及
  - 障害者に関する取組
    - ・当事者やアライ等のネットワーク
  - 育児・介護
    - ・研究課とライコイントの協働のための  
人材支援(育児・介護・視覚)
  - DEIに関する  
パブリック・リレーション
    - ・関連データ開示等

**女性研究者  
育成支援部門**

若手から管理職まで  
各キャリアステージにおける  
女性教員の能力に合わせた  
様々な取組を行います。

- 研究力向上・リーダー育成のための取組
  - ・リーダーシップを発揮する機会を提供
  - ・学びとネットワークの支援
  - ・女性研究者リーダー育成共同研究形成
  - ・研究情報発信支援 ・教育研究スキルセミナー
- マネジメント力の向上・上位職任用促進のための取組
  - ・上位職としてのスキルとマインドの会得
  - ・メンタリング・シャドウイング研修 ・役員との取組
  - 女性教員のプレゼンスの向上
    - ・学内女性教員を顕彰とした顕彰制度
  - 女性研究者のロールモデルの育成と発信
    - ・ロールモデル育成取組実施 ・ウェブサイト等での発信

**教育  
推進部門**

学生に対するDEI教育および  
女性研究者のすそ野拡大のための  
取組を行います。

- DEIに関する学びの機会の提供
  - ・研究支援科目(北大での学び) 履修取組 ・大学院にかけもDEI履修科目の提供
  - ・DEIに関する研究発表 ・履修機能を活した学びの機会の提供
- 女性研究者のすそ野拡大の取組
  - ・博士課程への進学促進のための取組
  - ・博士課程女子学生との取組
  - 研究への働きかけ
    - ・学内調査や研修会など

## 文学研究院講演会「女性限定公募の現場から－阪大文学研究科の経験と課題」

本学文学研究院とダイバーシティ・インクルージョン推進本部との共催による講演会を開催した。文学研究院では、女性教員比率向上に向けて今年度初めて女性限定公募を行うこととなり、女性限定公募導入に係る教職員の理解を深めるため、本講演会の開催を企画した。

- **名称** 文学研究院講演会  
「女性限定公募の現場から－阪大文学研究科の経験と課題」
- **日時** 2022年6月10日 13:00～14:15
- **場所** 対面（北海道大学大学院文学研究院）およびオンライン：Zoom
- **参加者数** 58名
- **講師** 大阪大学文学部文学部長 栗原麻子氏
- **主催** 北海道大学大学院文学研究院
- **共催** 北海道大学ダイバーシティ・インクルージョン推進本部

### 活動内容・報告

講師には、大阪大学大学院文学研究科・文学部で女性限定公募の導入に尽力された、同大学文学部長の栗原麻子教授をお迎えした。

講演会は、藤田健文学研究院長による挨拶と本研究院の現状報告で始まった。この後、栗原教授から、最初に大阪大学のダイバーシティ・インクルージョンに向けた取り組みの紹介があり、続いて大阪大学文学研究科・文学部における女性教員比率向上に向けての対応、女性限定公募の導入プロセスとその成果、女性教員採用後の支援とこれからの課題について、具体的事例・数値を挙げての説明があった。

講演終了後には質疑応答の時間が設けられ、特に女性限定公募の導入にあたっての課題や成果について意見交換が行われ、今後取り組むべき方向性の示唆が得られた有意義な講演会となった。



藤田文学研究院長による開会の挨拶



大阪大学文学部長 栗原教授

## オンラインセミナー「AIでジェンダー平等な社会を創るために」開催

在札幌米国総領事館との共催でオンラインセミナー「AIでジェンダー平等な社会を創るために～米国パークレーに見る未来への教育～」を開催した。本セミナーは、講師の美馬教授の研究分野である「学習科学（情報工学、認知心理学、教育学の知見を融合的に活用した研究）」における長年の研究蓄積をベースに、社会におけるAI利用が不可欠である状況において、科学技術と社会の関係および技術を利用する人間側の責任について、参加者とともに考え、議論できることを期待して開催した。

- **名称** AIでジェンダー平等な社会を創るために  
～米国パークレーに見る未来への教育～
- **日時** 2022年7月14日 12:00～13:00
- **場所** オンライン：Zoom
- **参加者数** 92名
- **講師** 公立はこだて未来大学 教授  
美馬のゆり氏
- **主催** 在札幌米国総領事館  
北海道大学ダイバーシティ・インクルージョン推進本部



### 活動内容・報告

美馬教授からは、AIとジェンダー平等を切り口に、公正な社会を作るために多様な人の意見が反映されるべきであること、参画できるような社会作りが必要なこと、個人が自分は何ができるのかを考えていくことが大切—とのお話をいただいた。

また、AIの時代を生きる上でのしくみや問題点などを、身近な例を挙げながらお話いただいた。

さらに、『AIがまだ人間にかなわないことは「共感する力」であること』、『異なる世界に身を置くことで見えてくるものがあり、基準は一つではなく多様な見方があること』、『自分の未来・社会の未来をデザインするためには“魔法の杖を持つ（学ぶ機会・学び続ける力をすべての人に持ってほしい）”・“バスが来たら乗る（チャンスが来たら乗ってみよう）”この2つを実践してほしい』など沢山の貴重なお言葉をいただいた。

本セミナーには、92名の参加があり、アフタートークも40名程の方が視聴した。「AIとジェンダー平等」という観点への関心の高さが伺われ、参加者からは美馬教授のご発言が大いに勉強になったとの声を多数いただき、大変有意義なものとなった。



長堀 紀子 北海道大学

美馬のゆり 公立はこだて未来大学



## ダイバーシティ・インクルージョン推進に向けた部局等による取組支援プログラム

本プログラムは、本学構成員（教職員・学生）が、ダイバーシティ推進について更なる理解を深める機会を創出することを目的とし、学内で開催される DEI に関するセミナー等の実施について支援するものである。2022 年度は 4 件の支援を行った。

### < 2022 年度支援実績 >

- **名称** 北海道大学 FD・SD セミナー  
「アンコンシャス・バイアスを知る」
- **日時** 2022 年 7 月 14 日 16:00～18:00
- **対象者** 獣医学研究院・人獣共通感染症国際共同研究所及び本学の教職員
- **場所** オンライン：Webex
- **参加者数** 40 名
- **講演者** 北海道大学ダイバーシティ・インクルージョン推進本部 副本部長 矢野 理香 教授  
東洋大学 社会学部 社会心理学科 北村 英哉 教授
- **実施主体** 獣医学研究院 FD 委員会



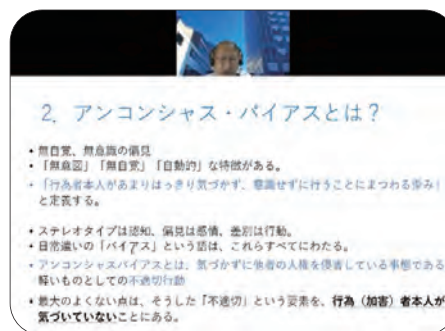
### 実施報告書より抜粋

本セミナーは、「アンコンシャス・バイアス」をテーマに女性教員比率が高まった際に起こり得る問題や、学生の進学・進路に関わる決断にアンコンシャス・バイアスが悪影響を及ぼしていないか各々が考えることを目的とした。

まず、本学 DEI 推進本部 副本部長の矢野 理香教授から「北海道大学におけるダイバーシティの未来」のタイトルで、北海道大学や獣医学部の現状について、数値データで紹介された。また、大学構成員のダイバーシティ化や学ぶ・研究する権利を保障するためにはアンコンシャス・バイアスへの対応が必要であること等を説明頂いた。

続いて東洋大学の北村 英哉教授からは「ダイバーシティとアンコンシャス・バイアス～誰にでもある無意識の不適切行動に気づく」のタイトルで、アンコンシャス・バイアスが生じる背景、具体的な事例、対策について講演頂いた。「アンコンシャス・バイアス」という言葉はぼかした表現だが、これにより生じた不適切行動は他者の「人権の侵害」であり、その対策を講じることは「かわいそうだから」「ボランティア」ではなく、「義務」であり、これを守れない場合は世界的なルールから逸脱してしまうこと等が強調された。

その後、参加者全員を対象にグループディスカッションを実施し、日常で見聞きした、経験したアンコンシャス・バイアスについて経験を共有した。子供の幼稚園・習い事・学校等での対応や、動物病院での事例、学生や同僚に対するアンコンシャス・バイアス等、多様な経験・意見が共有された。



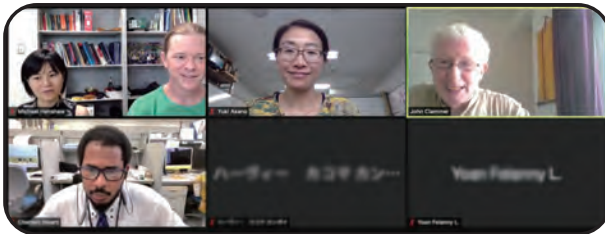
- **名称** ブラウンバッグランチミーティング /Brown Bag Lunch (BBL)  
「ダイバーシティとインクルージョン 日本と海外を比較して」
- **日時** 2022年7月20日、7月27日、8月3日  
開催はいずれも 12:10 ~ 12:55
- **対象者** 一般・学生・研究者
- **場所** オンライン：Zoom
- **参加者数** 28名
- **ゲスト** ドイツ・ウルム大学、化学者  
**ハンス ウルリッヒ ジール** 教授  
インド O.P. ジンダル・グローバル大学、文化人類学者 **ジョン ロバート クラマー** 教授  
イギリス SOAS、文学者  
**フィリッポ チェルベツリ** 教授
- **実施主体** 大学院メディア・コミュニケーション研究院

「ダイバーシティ・インクルージョン推進に向けた取組等による取組支援プログラム」  
ブラウンバッグランチミーティング第2弾  
**ダイバーシティとインクルージョン**  
海外と日本を比較して  
2022年  
**7月20・27日・8月3日(水)**  
12:10-12:55 (ZOOM開催)  
言語：講演内容＝英語(日本語要約有)、議論＝英語&日本語  
7月20日(水)  
「ドイツの大学におけるダイバーシティ・インクルージョンに向けた取り組みと論点」  
講師：ハンス ウルリッヒ ジール教授(ウルム大学、有機化学)  
7月27日(水)  
「インドにおける多様性と包摂 - 多民族・多言語・社会的・宗教的に複雑な国家のマネジメントのあり方」  
講師：ジョン ロバート クラマー教授、O.P.ジンダル・グローバル大学、文化人類学  
8月3日(水)  
「OTAKUによって変わる日本の男性像、家族像、男女共同の変化 ヨーロッパ各国と日本を比較して」  
講師：フィリッポ チェルベツリ教授、(イギリス SOAS、文学)  
参加申し込み(参加には事前登録とZOOMアドレス取得が必要です)  
<https://ssl.form-mailer.jp/fms/98df4e2e751631>  
お問い合わせ [bbl.hokudai@gmail.com](mailto:bbl.hokudai@gmail.com)  
主催：北海道大学メディア・コミュニケーション研究院  
共催：北海道大学ダイバーシティ・インクルージョン推進本部

### 実施報告書より抜粋

本プログラムは、ダイバーシティ・インクルージョンというテーマで海外と日本を比較して、1) 日本特有の論点、課題はあるか、2) 海外の大学での取り組みを活かして北大で何ができるか、3) 各国の異なる多様性やインクルージョンのあり方から私たちは何が学べるかを目的に、3回のオンラインセミナー (Brown Bag Lunch (BBL) ミーティング) を開催した。

まず、ジール先生から、ドイツの大学における DEI の取り組み、また今回の BBL のオープニングということで、DEI に関する理論的、学術的な講演もいただいた。4つのレベルの多様性 (1: 個性、2: 内的側面 - 年齢、性別、性的指向、身体能力、民族性、人種状態、3: 外的側面 - 地理的位置、収入、個人の習慣、レクリエーションの習慣、宗教、学歴、職歴、外見、子供の有無、婚姻状況、4: 組織の側面 - 機能レベル、作業内容分野、部門 / ユニット / グループ、年功序列、勤務地、組合所属等) があることが紹介され、大学組織としての DEI の推進を考える上で、その前段階の1-3をどう把握、考慮すべきかを学んだ。DEI というテーマを整理する上で大変有益な講演となった。



次にクラマー先生から、インドの DEI をテーマに講演いただいた。インドの階級社会を例にした、必ずしも DEI という概念を社会に浸透させることが人々の幸せに繋がるわけではないというメッセージが議論的となった。お互いの生活レベルや置かれた環境の差、差別があること自体を知らない方が、それぞれの隔たれた社会で生活する人々の幸せにつながるのではないかという考え方は、インドのような明らかな階級による差別がないと考えられがちな日本社会でも議論すべきだと感じた。

最後にチェルベツリ先生から、『OTAKU(オタク)』を例に日本とヨーロッパの DEI を考える講演をいただいた。オタクというカテゴリーを作ることで、自分は「普通」なんだという安心を作るプロセスや、日本でオタクという概念が生まれた背景などを学んだ。



- **名称** 北大病院講演会  
「アカデミアにおけるダイバーシティ & インクルージョンを考える」
- **日時** 2022年11月7日 16:00～18:00
- **場所** オンライン：Zoom
- **参加者数** 35名
- **講演者** 北海道大学病院呼吸器内科 助教 古田 恵 氏  
大阪大学法学研究科 教授 / 大阪大学副学長 /  
ダイバーシティ・インクルージョンセンター長  
島岡 まな 氏
- **ディスカッション** テーマ「アンコンシャスバイアス」
- **主催** 北海道大学病院男女共同参画推進室
- **共催** 北海道大学ダイバーシティ・インクルージョン  
推進本部

2022年度D&I推進に向けた部局等による取組支援プログラム

**アカデミアにおける  
ダイバーシティ&インクルージョン  
を考える**

■日 時 2022年11月7日(月) 16:00~18:00  
■参加方法 Zoomミーティング(要事前申込)  
お申込みは右記QRコードより



同会：北海道大学大学院医学研究科教授 古田 恵 氏  
三井 尚子 先生

第1部：講 演  
「北海道大学医学部におけるダイバーシティ意識に係る調査」  
北大病院呼吸器内科助教 古田 恵 先生



「ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)の深化—大阪大学の取組—」  
大阪大学法学研究科教授 / 大阪大学副学長 島岡 まな 先生

第2部：ディスカッション  
アンコンシャスバイアス  
ご講演の先生方に加え下記のお二人の先生方にご参画いただきます。  
北海道大学大学院医学研究科准教授 山崎 菜穂子 先生  
北大病院男女共同参画推進室特任助教 清水 尚子 先生

主催：北大病院男女共同参画推進室  
共催：ダイバーシティ・インクルージョン推進本部

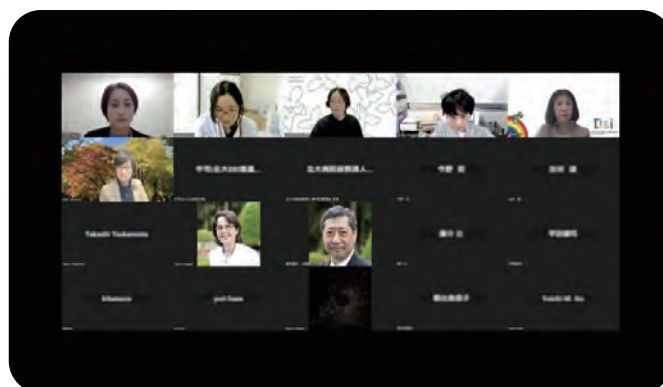
お問い合わせ・お申込み TEL：011-706-7085  
北大病院男女共同参画推進室 MAIL：jyosession1@huhp.hokudai.ac.jp

### 実施報告書より抜粋

北大病院呼吸器内科の古田先生より本学医学部生を対象としたダイバーシティ意識に関するアンケート調査結果についてのご報告、大阪大学のD&Iセンター長である島岡まな先生より大阪大学でのダイバーシティ&インクルージョン推進の取り組み、アンコンシャスバイアスについてご講演いただいた。

ディスカッションパートでは「アカデミアにおけるアンコンシャスバイアスに気づくために」というテーマのもと、事例を用いて参加者とともにアカデミアに潜むバイアスやその対処法について議論を行った。

本講演からダイバーシティ&インクルージョンの概念への理解が深まり、北海道大学全体のアカデミア機関としての活性化ならびにモチベーションの上がる職場環境の持続に寄与したと考えている。



- **名称** 北海道大学 FD・SD セミナー  
「ダイバーシティ推進のために必要な取り組み・姿勢とは」
- **日時** 2023年1月11日 16:00～17:00
- **対象者** 北海道大学薬学研究院および本学の教職員
- **場所** オンライン：Zoom
- **参加者数** 45名
- **講演者** 北海道大学副理事・保健科学研究院 教授 矢野 理香 氏  
九州大学男女共同参画室 副室長・先導物質化学研究所 主幹教授 玉田 薫 氏
- **共催** 北海道大学大学院薬学研究院  
北海道大学ダイバーシティ・インクルージョン推進本部

### 実施報告書より抜粋

女性が活躍できる組織作りのために何をしたら良いのか、九州大学副学長・男女共同参画推進室・玉田薫先生より、具体例を挙げながらご説明いただいた。

配偶者帯同雇用制度等は部局での対応は厳しいが、他大学がどのような対応をしているかを知り、教員の意識改革につながった。

また、女性を雇用することが、研究面ではネガティブに働く可能性もあると考えていた教員もいるかと思うが、女性研究者を雇うことで研究業績も上がったという九州大学の事例をご紹介いただき、ダイバーシティ推進へ向けて、女性採用に関する漠然とした不安が払拭された。

若手の海外研修についても、本部局におけるダイバーシティ推進の参考にしたい。



矢野 理香 北海道大学



玉田 薫 九州大学副学長・男女共同参画推進室

## ● 2022年度ダイバーシティ・インクルージョン推進に向けた部局等による取組支援プログラム 募集要項【資料4】

<p><b>2022年度 ダイバーシティ・インクルージョン推進に向けた部局等による取組支援プログラム 募集要項</b></p>	<p><b>【支援対象となる経費】</b> 次の経費に限り、本学規定に沿って支出することができます ただし、いかなる場合も飲食物は支援対象外となります</p>																										
<p><b>【概要】</b> 本学では、2021年12月にダイバーシティ推進宣言を公表し、2022年4月にはダイバーシティ・インクルージョン推進本部（DEI推進本部）が発足するなど、ダイバーシティ推進の機運が高まっています。そこで、本学構成員がダイバーシティ推進について更に理解を深める機会を創出することを目的とし、以下の支援を実施いたします。</p>	<table border="1"> <tr> <th>費目</th> <th colspan="2">内容</th> </tr> <tr> <td>人件費</td> <td colspan="2">当日の運営を補助する短期支援員の人件費 ただし、短期支援員の募集や雇用手続きを各部局等で行う場合に限り支援対象となります。</td> </tr> <tr> <td>消耗品費</td> <td colspan="2">取組を実施する上で必要不可欠であり、参加者（受益者）が負担することが適当ではない消耗品</td> </tr> <tr> <td>国内旅費</td> <td>講師等※の国内旅費</td> <td rowspan="2">※本支援の旅費・謝金支払い対象となるのは、当該企画の根幹をなし、企画実施に不可欠な役割の講師に限ります。支払い対象となる講師については必ず広報物に氏名を明記してください。 一般発表者、ポスター発表者等は対象なりません。</td> </tr> <tr> <td>外国人招聘旅費</td> <td>講師等※の海外招聘旅費</td> </tr> <tr> <td>謝金</td> <td>講師等※への謝金</td> <td></td> </tr> <tr> <td>印刷費</td> <td colspan="2">取組の広報のためのポスター、チラシ、配布資料の印刷費 ※大判プリンター出力はDEI推進本部でも可能です（要相談）。</td> </tr> <tr> <td>委託費</td> <td colspan="2">会場設営、広報物デザイン、当日の参加者に対する一時保育サービス</td> </tr> <tr> <td>その他（諸経費）</td> <td colspan="2">上記以外で、DEI推進本部が個別に認めた経費</td> </tr> </table>	費目	内容		人件費	当日の運営を補助する短期支援員の人件費 ただし、短期支援員の募集や雇用手続きを各部局等で行う場合に限り支援対象となります。		消耗品費	取組を実施する上で必要不可欠であり、参加者（受益者）が負担することが適当ではない消耗品		国内旅費	講師等※の国内旅費	※本支援の旅費・謝金支払い対象となるのは、当該企画の根幹をなし、企画実施に不可欠な役割の講師に限ります。支払い対象となる講師については必ず広報物に氏名を明記してください。 一般発表者、ポスター発表者等は対象なりません。	外国人招聘旅費	講師等※の海外招聘旅費	謝金	講師等※への謝金		印刷費	取組の広報のためのポスター、チラシ、配布資料の印刷費 ※大判プリンター出力はDEI推進本部でも可能です（要相談）。		委託費	会場設営、広報物デザイン、当日の参加者に対する一時保育サービス		その他（諸経費）	上記以外で、DEI推進本部が個別に認めた経費	
費目	内容																										
人件費	当日の運営を補助する短期支援員の人件費 ただし、短期支援員の募集や雇用手続きを各部局等で行う場合に限り支援対象となります。																										
消耗品費	取組を実施する上で必要不可欠であり、参加者（受益者）が負担することが適当ではない消耗品																										
国内旅費	講師等※の国内旅費	※本支援の旅費・謝金支払い対象となるのは、当該企画の根幹をなし、企画実施に不可欠な役割の講師に限ります。支払い対象となる講師については必ず広報物に氏名を明記してください。 一般発表者、ポスター発表者等は対象なりません。																									
外国人招聘旅費	講師等※の海外招聘旅費																										
謝金	講師等※への謝金																										
印刷費	取組の広報のためのポスター、チラシ、配布資料の印刷費 ※大判プリンター出力はDEI推進本部でも可能です（要相談）。																										
委託費	会場設営、広報物デザイン、当日の参加者に対する一時保育サービス																										
その他（諸経費）	上記以外で、DEI推進本部が個別に認めた経費																										
<p><b>【支援内容】</b> 本プログラムは、本学構成員（教職員・学生等）を対象として学内で開催される、本学のダイバーシティ・インクルージョン、Equity、男女共同の推進に寄与するセミナー等の実施に必要な経費のうち、1件あたり15万円を上限として支援します。</p>	<p><b>【支援要件】</b> 以下を満たす研修会、セミナー、シンポジウム、ワークショップが支援の対象となります。 - 本学のダイバーシティ・インクルージョン、Equity、男女共同の推進に寄与するセミナー等であること - 原則として複数の部局にまたがる取組あるいは全学に公開する取組であること - セミナー等の主な対象（参加者）が本学の教職員、学生、研究員であること - 20名以上の参加者を見込むセミナー等であること - 実施主体が部局、学科、課室等、または研究会などのグループであること - 2023年11月31日までに開催されるセミナー等であること - DEI推進本部を当該企画の共催とすること</p>																										
<p><b>【審査方法】</b> 申請者により提出された申請書に基づき、DEI推進本部にて審査を行い、採否及び支援金額を決定します。申請書の受理連絡後、2週間以内に採否可否を連絡します。</p>	<p><b>【申請方法】</b> 所定の申請書をDEI推進本部宛に電子メールにて提出してください。 <b>最終申請締め切り 2022年11月30日</b> *採択金額が予算額の上限に達した場合には、その時点で募集を終了します。</p>																										
<p><b>【経費執行方法】</b> 原則として部局等へ支援金額の予算振替を行い、経費を執行していただきます。 なお、万が一残額が発生する場合は速やかに返還いただきます。</p>	<p><b>【事前相談】</b> 本支援制度をより有効に活用いただくことを目的に、申請書の提出前に事前の相談を受け付けます。面談では、企画立案、支援内容、経費等についての相談を承ります。 面談を希望する方は、下記お問い合わせ先までご連絡ください。</p>																										
<p><b>【実施報告】</b> 取組終了後30日以内に指定書式の実施報告書（取支報告含む）及び作成した広報物を提出してください。取支報告については、部局等の事務と調整の上、ご作成ください。また、企画を実施した様子がわかる写真を数枚お送りいただけます。お送りいただく写真には、本事業のウェブサイトに掲載可能なものを少なくとも1枚含めてください。</p>	<p><b>【備考】</b> 本学が現在事業期間中となっている「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）」事業の一環として、事業連携機関*へのオンライン配信へのご協力をお願いする場合があります。採択となった場合には別途調整させていただきます。配信に係る作業はDEI推進本部スタッフがいたします。  *連携機関：ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）の連携機関。 (2022年4月1日現在) 室蘭工業大学、帯広畜産大学、北見工業大学、株式会社アミノアップ、日東電工株式会社</p>																										
<p><b>【お問合せ】</b> 申請にあたりご不明点等がある場合は、下記お問合せ先までご連絡ください。</p>	<table border="1"> <tr> <td> <p>お問合せ先： 北海道大学 ダイバーシティ・インクルージョン推進本部 電話：011-706-3625 メール：reed@synfoster.hokudai.ac.jp</p> </td> </tr> </table>	<p>お問合せ先： 北海道大学 ダイバーシティ・インクルージョン推進本部 電話：011-706-3625 メール：reed@synfoster.hokudai.ac.jp</p>																									
<p>お問合せ先： 北海道大学 ダイバーシティ・インクルージョン推進本部 電話：011-706-3625 メール：reed@synfoster.hokudai.ac.jp</p>																											

## Diversity, Equity, and Inclusion (DEI) 推進に向けた研究助成

DEI 推進本部では、DEI のさらなる推進に向けて、学術的な知見の蓄積および学内意識の醸成を主な目的として、「大学等研究機関や学術界における DEI の推進に寄与する研究」について研究助成を行った。2022 年度は 2 件の申請があり、1 件の研究テーマの採択を決定した。

研究課題	研究代表者	共同研究者所属機関
フィールドワークにおけるハラスメントの構造的問題の解明	大友 瑠璃子 准教授 北海道大学大学院 メディア・コミュニケーション研究院	京都大学 名古屋大学 岐阜大学 東京外国語大学 椋山女学園大学 総合研究大学院大学 日本学術振興会ナイロビ研究連絡センター

## ● 2022 年度 Diversity, Equity, and Inclusion (DEI) 推進に向けた研究助成 募集要項【資料 5】

<p><b>2022 年度 Diversity, Equity, and Inclusion (DEI) 推進に向けた研究助成 募集要項</b></p> <p><b>【概要】</b> 本学では、多様な研究人材が能力を発揮し存分に活躍できる研究環境/無意識の差別や偏見を乗り越えたバイアスフリーキャンパスの実現に向けて、2021年12月にダイバーシティ&amp;インクルージョン推進宣言を公表するとともに、2022年4月にはダイバーシティ・インクルージョン推進本部 (DEI推進本部) を設置しました。 本プログラムでは、DEIのさらなる推進に向けて、学術的な知見の蓄積および学内意識の醸成を主な目的として、「大学等研究機関や学術界における DEIの推進に寄与する研究」について支援を行います。</p> <p><b>【募集対象となる研究】</b> 以下のいずれかに該当する研究課題が対象となります。 - 大学等研究機関における DEI推進に寄与する研究課題 - 自然科学分野、人文・社会科学分野等アカデミアにおける DEI推進に寄与する研究課題 - 本学構成員の DEI意識の向上に寄与する研究課題</p> <p><b>【対象者と支援内容】</b> 1. 本学に所属する研究者 (科研費への応募資格がある者) ・ 支援金額 上限10万円 ・ 支援件数 2件程度 2. 博士課程の学生、博士課程に進学を希望する修士課程の学生 ・ 支援金額 上限5万円 ・ 支援件数 2件程度</p> <p><b>【申請方法】</b> 所定の申請書を DEI推進本部宛に電子メールにて提出してください。 <b>申請締め切り 2022年6月30日 (木)</b></p> <p><b>【審査方法】</b> 申請者より提出された書類に基づき、DEI推進本部において定める審査委員会にて審査の上、採否及び支援金額を決定します。</p> <p>審査は以下の観点から行います。 - 研究目的が本助成の趣旨に合致しているか - 研究計画が目的に対して妥当か - DEI推進への寄与について十分に説明されているか - 予算計画が研究計画に対して妥当か</p>	<p><b>【審査結果の通知】</b> 審査の結果は、2022年7月末日までに申請者に通知します。</p> <p><b>【助成対象となる経費】</b> 消耗品費、旅費 (当該研究成果の発表に係る学会参加、当該研究に係る打合せ等、但し当該研究の遂行に必要な不可欠な旅費のみ。)、その他必要な経費 (諸謝金、通信運搬費、借料、雑費) 等 ※他の財源との合算使用可</p> <p><b>【経費の執行】</b> 部局等へ支援金額の予算振替を行い、経費を執行していただきます。 なお、万が一残額が発生する場合は速やかに返還いただきます。 経費の執行期限: 2023年2月28日 (火) ※上記期限までに支払完了となるよう、計画的に執行してください。</p> <p><b>【報告書の提出】</b> 指定書式の実施報告書および収支報告書にて2023年3月31日 (金) までに提出してください。なお、収支報告については、部局等の事務と調整の上、ご作成ください。</p> <p><b>【その他】</b> ・ 採択者は、DEI推進本部にて実施する研修やシンポジウム等に積極的に参加することが強く望まれます。 ・ 本支援を受けた研究助成について、DEI推進本部が主催する報告会等で報告をしていただくことがあります。 ・ 採択された研究課題については、申請者氏名およびテーマ名を DEI推進本部の WEB サイトや発行物等に掲載します。その他の事項については申請者の許可を得た上で掲載することがあります。 ・ 本支援により得た研究成果を発表する場合は、DEI推進本部により助成を受けたことを謝辞に記載してください。記載例は、次の通りです。 <b>【和文】</b> 本研究は北海道大学 Diversity, Equity and Inclusion (DEI) の推進に向けた研究助成による支援を受けたものです。 <b>【英文】</b> : This work was supported by the Research grant for the promotion of Diversity, Equity and Inclusion (DEI), Hokkaido University.</p> <p>申請にあたりご不明点がある場合は、下記お問い合わせ先までご連絡ください。</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>お問い合わせ先: 北海道大学 ダイバーシティ・インクルージョン推進本部 電話: 011-706-3625 メール: reed@synfoster.hokudai.ac.jp</p> </div>
---	---

## 共催企画：映画「片袖の魚」上映会開催

共催企画として、トランスジェンダー当事者の役をトランスジェンダー当事者が演じた映画「片袖の魚」上映会を行った。DEI推進本部は本上映会開催の趣旨に賛同し、本学の教職員・学生や市民の皆様がLGBTQ+に関する理解を深める場を作る事を主な目的として、本学の会場を確保して実施した。

- **名称** 映画「片袖の魚」札幌上映会 & トークイベント
- **上映作品** 「片袖の魚」  
同時上映：「老ナルキソス」「ホモソーシャルダンス」「帰り道」
- **日時** 2022年10月10日  
16:00～17:20 映画上映 17:30～18:30 トークイベント
- **会場** 北海道大学学術交流会館
- **参加者数** 150名
- **主催** さっぽろレインボープライド 北海道大学ダイバーシティ・インクルージョン推進本部 北海道大学公認LGBTQ+サークル「虹の集い」
- **後援** 北海道大学大学院文学研究院 応用倫理・応用哲学研究教育センター（CAEP）

### 活動内容・報告

当日は、大学生だけではなく、老若男女問わず様々な方の参加があり本学学術交流会館の講堂に約150名が集まった。事前の参加予約も受け付けたが、当日の飛び込みの参加者も多く関心度の高さがうかがわれ、また気軽に参加できるイベントとしての側面もあった。

上映された映画は「片袖の魚」を含む、東海林毅監督の作品4本。

その後、東海林監督、「片袖の魚」主演のイシヅカユウさん、さっぽろレインボープライド、虹の集いのメンバーによるトークショーも行った。

さっぽろレインボープライドの満島てる子さんのテンポよい司会によって、大変盛り上がった。

### <参加者コメント>

私にとっては、キャンパスでこうした作品やレインボーフラッグを見ることができたこと自体に意義があるのだ。見えるから意識する、そして意識するから議論する。アファーマティブ・アクションの議論は、すぐに納得のいく結果に結びつかないかもしれないが、そこから生まれるアイデアとアイデアのぶつかり合いの中で進歩が育まれるのだと思う。だからこそ、このような活動がもっと世の中に知られ、議論されることを心から願っている。



イシヅカユウさんと東海林毅監督



会場の様子

## 古河講堂パープルライトアップ

北海道大学は内閣府の実施している「女性に対する暴力をなくす運動」に賛同しており、女性の人権尊重ならびにハラスメントや差別的言動に対する学内構成員の意識向上を図るため、その運動のシンボルカラーの紫色で古河記念講堂をライトアップした。

- 日時 2022年11月18日 17:00～20:00
- 場所 北海道大学古河記念講堂
- 主催 北海道大学ダイバーシティ・インクルージョン推進本部

### 活動内容・報告

点灯式では、山口 淳二理事・副学長が挨拶で『『人権と多様性の尊重』は、人間社会の基盤であるとともに、大学が真理の探究と知の創成の場であるために不可欠。人権を著しく侵害する『暴力』の問題は早急な対応が必要である。』と話した。

山口理事・副学長、大学院生の白井 那奈さんの点灯合図により古河記念講堂がパープルに彩られ、点灯式にご参加いただいた方々より拍手と歓声があがった。

その後、白井さんはショートトークの中で「デートDVはDVと構造は同じで、人権侵害であるが、誰もが被害者にも加害者にもなりうる身近な問題である」と訴えた。また、「女性だけではなくジェンダーやセクシュアリティを問わず起こる問題。他人事ではなく、自分事として考えていただきたい。」と話した。

多くの学生や教職員で賑わい、パンフレットやリーフレットにも関心を示して立ち止まる方が多く見かけられた。

北海道大学は内閣府「女性に対する暴力をなくす運動」に賛同します

11/18 Fri.  
17:00～20:00  
16:45 点灯式

ハッシュタグで広めよう  
#パープルライトアップ2022

古河講堂  
パープル  
ライトアップ

主催・問合せ先  
北海道大学 ダイバーシティ・インクルージョン推進本部  
Email: office@dei.hokudai.ac.jp 内線: 3525

「デートDV」について考えてみませんか? 詳しく知りたい方  
相談先情報は  
こちら

<p>あなたはやっていませんか? <b>こんなこと</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> 自分以外の異性と会うことを制限する</li> <li><input type="checkbox"/> 友達と比べて学内での行動指針を強制する</li> <li><input type="checkbox"/> 講師の服装やメールなどチェックしたり、自分以外の講師先を制限する</li> <li><input type="checkbox"/> 講師を罵る</li> <li><input type="checkbox"/> 暴言や嫌づっ言葉を言う</li> </ul>	<p>あなたはうけていませんか? <b>こんなこと</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> 物を壊し、殴る蹴るなどして脅される</li> <li><input type="checkbox"/> 物事を無理強いに押し付けられる</li> <li><input type="checkbox"/> 社に不評、高層なプレッシャーを要求される</li> <li><input type="checkbox"/> 電話やメールで不評を押し付けられる</li> <li><input type="checkbox"/> 暴言、暴行、行方不明がチェックされる</li> <li><input type="checkbox"/> SNSや性行為を無理に要求される</li> </ul>
---	---





## 護身術講習会「逃げるための防犯セルフディフェンス術」

内閣府「女性に対する暴力をなくす運動」関連企画として、「安全キャンパス」のための護身術講習会を行った。前半の座学で防犯知識を学び、後半に護身術の実技を体験する内容となっており、学内構成員の防犯や護身に関する知識や意識の向上を目的として企画した。

- **名称** 安全キャンパスのための護身術講習会  
「逃げるための防犯セルフディフェンス術」
- **日時** 2022年12月23日 17:00～19:00  
前半 座学：知識の護身術  
後半 実技：技の護身術
- **対象** 北海道大学の教職員・学生
- **場所** 北海道大学学術交流会館
- **参加者数** 50名
- **講師** 総合危機管理アドバイザー・硬式空手成人女子  
日本チャンピオン おりえ氏
- **主催** 北海道大学ダイバーシティ・インクルージョン  
推進本部
- **後援** 北海道大学文学研究院 応用倫理・応用哲学研究教育センター（CAEP）



### 活動内容・報告

まず前半の座学では、おりえ氏から知識の護身術として防犯意識や心得、被害者の実態、加害者の心理など、具体例を挙げてお話いただいた。

座学で知識と心得を学んだ後、後半の実技では、手や肩をつかまれた時、抱きつかれた時の対処や声の出し方など、参加者が体を動かしながら「逃げるための護身」を体験した。久しぶりの「みんなで体を動かす活動」ということもあってか、とても楽しそうに実技を行っていたのが印象的であった。

### 参加者の声

- ・護身術は最終手段であり、被害に遭わないように注意することが大切だと痛感した。
- ・夜道に気をつけようと改めて思った。
- ・身を守るためには逃げるのが大事だということがよくわかった。
- ・逃げる為の技術と知識を得ることを引き続きしていきたい。今回よいきっかけになった。
- ・短い時間でありながらも、実践的かつ楽しく学ぶことができた。



総合危機管理アドバイザー おりえ氏



後半：実技（技の護身術）の様子

※同企画を、2023年2月28日（火）に北海道大学函館キャンパス講義棟においても開催した。

詳細：DEI 推進本部ウェブサイト <https://www.dei.hokudai.ac.jp/archives/22085/>

## 2022年度「研究とライフイベントの両立のための補助人材支援」

この支援は、北海道大学に所属する研究者が、出産・育児等のライフイベントと研究活動を両立し円滑に業務を遂行できるよう、当事者の業務や、当事者および周囲の教員の業務補助を行う人材に関わる支援である。

### 前期

- **期間** 2022年4月1日～2022年9月30日
- **対象者** 北海道大学に所属する教員及び博士研究員
- **支援者数** 24名

#### <支援内容内訳>

産休・育休等による研究中断が伴う研究者への支援	6名
介護中の研究者への支援	2名
育児中またはその予定がある研究者への支援	16名

### 後期

- **期間** 2022年10月1日～2023年3月31日
- **対象者** 北海道大学に所属する教員及び博士研究員
- **支援者数** 18名

#### <支援内容内訳>

産休・育休・介護休により研究中断が伴う研究者への支援	1名
単身または共働きで育児を行っている、またはその予定がある研究者への支援	15名
介護看病で研究との両立が困難な研究者への支援	1名
その他、ライフイベントにより両立が困難な研究者への支援	1名

## ● 2022年度前期「研究とライフイベントの両立のための補助人材支援」募集要項 【資料6】

<p>2022年度 「研究活動とライフイベントの両立のための補助人材支援（半年型前期）」 募集要項</p> <p style="text-align: right;">人材育成本部ダイバーシティ研究環境推進室</p> <p><b>1. 概要</b></p> <p>本支援は、出産・育児等のライフイベントにより業務専念時間が減少する本学研究者を対象に、研究活動とライフイベントを両立し、円滑に業務を遂行できるよう、「補助人材雇用経費の支援」及び「業務補助人材派遣」により研究者の補助を行う人材を支援するものです。</p> <p><b>2. 支援対象期間</b></p> <p>半年型前期：2022年4月1日～2022年9月30日</p> <p><b>3. 支援対象者と支援内容一覧</b></p> <p>本学の教員（特任教員含む）及び博士研究員*等のうち、次のいずれかの状況に該当する、またはその見込みがある研究者を支援対象者とし、補助人材雇用経費の支援または業務補助人材派遣を行います。</p> <p>※「博士研究員」…一般的な「博士研究員」として雇用される者を指す。学術研究員やJSPS特別研究員で本学を拠点に研究活動を行っている場合は、個々の事業により支援対象となるかどうかを判断する。</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>状況</th> <th>支援上限額</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>(A) 産休・育休等による研究中断が伴う以下の研究者 1. 1か月以上休職を取得する女性研究者（出産予定日の2か月前から支援対象期間となります） 2. 2か月以上育休を取得する男性（育休開始の1か月前から支援対象期間となります）</td> <td rowspan="2">30万円</td> </tr> <tr> <td>(B) 有機溶剤健康診断、特定化学物質健康診断、電離放射線健康診断が義務付けられている妊娠中の研究者</td> </tr> <tr> <td>(C) 介護中の以下の研究者*1 1. 1か月以上の介護休暇を取得する研究者 2. 日常的に家族の介護業務で研究との両立が困難な研究者</td> <td rowspan="3">25万円 または 業務補助人材派遣</td> </tr> <tr> <td>(D) 小1以下の育児中またはその予定がある以下の研究者 1. 女性研究者 2. 単身または共働きで行っている男性研究者*2 3. その他両立困難と特別に認められる男性研究者</td> </tr> </tbody> </table> <p>*1 支援対象者の定期的な通院等により研究活動とライフイベントの両立に制約が大きい場合で</p>	状況	支援上限額	(A) 産休・育休等による研究中断が伴う以下の研究者 1. 1か月以上休職を取得する女性研究者（出産予定日の2か月前から支援対象期間となります） 2. 2か月以上育休を取得する男性（育休開始の1か月前から支援対象期間となります）	30万円	(B) 有機溶剤健康診断、特定化学物質健康診断、電離放射線健康診断が義務付けられている妊娠中の研究者	(C) 介護中の以下の研究者*1 1. 1か月以上の介護休暇を取得する研究者 2. 日常的に家族の介護業務で研究との両立が困難な研究者	25万円 または 業務補助人材派遣	(D) 小1以下の育児中またはその予定がある以下の研究者 1. 女性研究者 2. 単身または共働きで行っている男性研究者*2 3. その他両立困難と特別に認められる男性研究者	<p>も本プランが適用になる場合がありますのご相談下さい。</p> <p>*2 世帯内で本人、あるいは本人とパートナー（フルタイムで勤務）のみで育児を担っている者に限ります。</p> <p>ただし、前述の状況に該当する場合であっても、以下の者は対象外とします。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「ライフイベント中の研究支援」を主な目的に含む研究支援者を雇用可能な外部資金を得ている者</li> </ul> <p><b>3-1. 補助人材の雇用について</b></p> <p><b>補助人材の雇用種別</b></p> <p>雇用できる補助人材は原則、技術補助員または短期支援員とします。</p> <p><b>補助人材が行うことができる業務</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 被支援者本人の研究の補助</li> <li>・ 出産・育児等により被支援者の業務専念時間が短縮した場合、被支援者の業務や研究の補助に加え、その影響を受ける周囲の教員の業務補助。ただし、被支援者の業務専念時間の短縮と周囲の教員に与える影響の関係を十分に説明できる場合に限る。</li> <li>※「周囲の教員」…被支援者が所属する研究室、講座、分野の教員</li> <li>・ 産休・育休中は就業禁止となっているため、当該期間においては、被支援者以外の教員が業務監督者として補助人材への業務指示を行ってください。</li> </ul> <p><b>補助人材の採用</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 補助人材の選定は原則として被支援者が行い、採用手続きは、所属部門にて行います。</li> <li>・ 本助成では、補助人材の超過勤務人員費及び出張費は支出できませんので、発生した場合は各部門にて負担してください。</li> <li>・ 学生や大学院生等の本学に籍を置く者を補助人材として雇用する場合は、被支援者と部署事務の責任のもと、学業及び本人の研究活動に支障のないよう十分に配慮し、本支援業務と明確に切り分けてください。つまり、補助人材は本支援経費による勤務時間内に自らの研究活動を行うことはできません。</li> <li>・ 補助人材は原則、本学の直接雇用を想定していますが、募集をかけても応募がないなど、補助人材が見つからない場合は派遣会社の利用も可能ですので、事前にダイバーシティ研究環境推進室へご相談ください。</li> <li>・ 支援上限額(人員費)には、補助人材雇用に係る人員費として社会保険料・通勤手当等が含まれます。</li> <li>・ 被支援者が途中で本学を退職する等、支援要件を満たさなくなった場合は、要件を満たす期間内に発生する補助人材人員費が最終的な支援金額となります。</li> </ul>
状況	支援上限額								
(A) 産休・育休等による研究中断が伴う以下の研究者 1. 1か月以上休職を取得する女性研究者（出産予定日の2か月前から支援対象期間となります） 2. 2か月以上育休を取得する男性（育休開始の1か月前から支援対象期間となります）	30万円								
(B) 有機溶剤健康診断、特定化学物質健康診断、電離放射線健康診断が義務付けられている妊娠中の研究者									
(C) 介護中の以下の研究者*1 1. 1か月以上の介護休暇を取得する研究者 2. 日常的に家族の介護業務で研究との両立が困難な研究者	25万円 または 業務補助人材派遣								
(D) 小1以下の育児中またはその予定がある以下の研究者 1. 女性研究者 2. 単身または共働きで行っている男性研究者*2 3. その他両立困難と特別に認められる男性研究者									

#### 業務内容報告書及び報告書の提出

被支援者は別に定める様式により毎月の業務内容報告書を作成し、各月ごとに、勤務月の翌月20日までにダイバーシティ研究環境推進室までお送りください。  
また、被支援者は、本支援の件費による雇用期間が終了した後15日以内に、別に定める報告書により実施内容、本支援により得られた効果及びそれに伴い得られた成果等について、ダイバーシティ研究環境推進室に報告してください。

#### 支援の適正な利用について

- ・ 申請に虚偽があった場合や、補助人材が本支援により雇用されている期間内に「補助人材が行うことができる業務」以外を行っていることが確認された場合は支援を即時中止するとともに、被支援者が所属する部局からの申請受付を以後1年間停止します。
- ・ 本支援には多くの申請がありますので、真に必要な雇用時間数を積もった上で適切な金額を申請してください。本支援事業継続のためにも適正利用にご協力をお願いいたします。

#### 3-2. 業務補助人材派遣について

ダイバーシティ研究環境推進室で雇用する事務補助員が、週3時間（移動時間を含む）を上限として、実地派遣またはオンラインにて業務の補助を行います。産前・産後休暇や育児休業等による不在期間がない研究者が対象です。

- ・ 補助業務を行う事務補助員
- ・ ダイバーシティ研究環境推進室に勤務している事務補助員
- ・ 事務補助員が行う業務
- ・ 事務作業、研究補助業務のうち事務補助員の職務範囲のもの（データ整理等のデスクワーク）を実地またはオンラインにて行います。
- ・ その他
  - 業務補助人材の派遣は札幌キャンパスのみ実施します。
  - オンライン業務の場合は連絡のためにMicrosoft Teamsを使用します。

#### 4. 支援期間の通算による制限

- ・ 雇用経費助成については、今回の支援対象要件に含まれる育児または要介護者について、過去に通算6期（3年間）の支援を受けた者は申請できません。
- ・ 育児または要介護者が複数の場合、支援期間の通算はそれぞれ行います。
- ・ 業務補助人材派遣については、過去に同支援を通算4期（2年間）受けた者は申請できません。
- ・ 通算支援期間が不明な場合はダイバーシティ研究環境推進室までお問い合わせください。

3

#### 5. 申請手続

2022年度の申請では審査の一環として、申請書の提出に先立って事前面談（オンライン）を必須としています。

##### 5-1. 事前面談

申請書提出前にダイバーシティ研究環境推進室と申請者でオンライン面談を行います。面談では希望する支援内容や補助人材の業務内容について聞き取りを行います。申請を希望する方は下記の面談日時調整フォームに記入し、弊室からの連絡をお待ちください。

事前面談申込受付期間： 2022年1月19日（水）～ 1月28日（金） 16:00  
面談日時調整フォーム： <https://bit.ly/331fss>

##### 5-2. 申請書

申請書を各部局担当で取りまとめの上、2022年2月7日（月）15時（厳守）までにダイバーシティ研究環境推進室に封書にて提出してください（学内便59番）。  
※ パートナーが同一機関内に勤務している場合には、パートナーと合わせて1申請とします。双方で本支援を分割して利用したい場合にはご相談ください。

#### 6. 審査・採択

- ・ 採択に係る審査はダイバーシティ研究環境推進室が行い、面談での聞き取り内容と申請内容を総合的に判断し、採否ならびに採択の額を決定します。
- ・ 採否については、2月中旬～下旬に、申請者ならびに所属部局事務担当者へ通知します。
- ・ 応募多数の場合は、新規申請の方（支援人数が少ない方）をより優先し、採択および支援金額の決定を行います。

#### 7. その他

- ・ 本支援に関わる書類ならびに各種書式（募集要項、申請書様式、業務内容報告書、報告書）は、ダイバーシティ研究環境推進室のホームページよりダウンロードできます。  
URL： <https://reed.synfoster.hokudai.ac.jp/work-life/kenkyuhoin/>
- ・ 後日、申請者の状況や支援内容についてヒアリングを行う場合があります。
- ・ 支援を受けている期間中、ダイバーシティ研究環境推進室主催のイベント（セミナー、交流会、講演会、シンポジウム等）へ積極的に参加してください。
- ・ 本支援は予算状況により募集期毎に支援の金額および内容が変更となります。

4

#### 8. お問い合わせ

##### 8-1. 支援制度に関すること

人材育成本部ダイバーシティ研究環境推進室（Ree-D）  
内線：3625  
メール：[reed@synfoster.hokudai.ac.jp](mailto:reed@synfoster.hokudai.ac.jp)  
学内Teams：HU Staffチーム（チームコード「ijsezvs」）の「Contact-ダイバーシティ研究環境推進室Ree-D」チャンネル

##### 8-2. 予算に関すること

研究振興企画課人材育成担当  
内線：2351  
メール：[jinzajimu@synfoster.hokudai.ac.jp](mailto:jinzajimu@synfoster.hokudai.ac.jp)

5

## 大学入学共通テスト時の一時保育支援

本支援は、本学が2021年12月に公表した「ダイバーシティ&インクルージョン推進宣言」に則り、様々な状況にある教職員が働くための研究環境整備として実施している。大学入学試験関連業務により本学の教職員が休日出勤を行う場合の保育負担を軽減し、教職員が能力を発揮しやすい環境を整備することを目的としている。

- **日時** 2023年1月14日、1月15日、2月25日、3月12日  
7:30～19:00のうち希望する時間
- **対象者** 大学入学試験当日業務に携わる本学の教職員が養育する未就学児（生後6か月以上）
- **保育場所** 北海道大学病院保育園 ポプラ（函館キャンパスについては応相談）
- **保育数** 1名（5歳児）

### 活動内容・報告

前年度に引き続き、大学入学共通テスト業務に従事する教職員が養育する未就学児の、一時保育支援の募集をした。大学入学共通テスト業務において休日出勤を行う教職員を対象とし、2022年11月に学内周知を行った。また、利用者からの要望を受け、今年度は一般選抜個別学力検査等実施日も追加で支援を決定した。1名の教職員（女性）の利用申込があり、当日は保育士により5歳児1名の保育を行った。

### ●大学入学共通テスト時の一時保育支援 利用要項 【資料7】

大学入学共通テスト時の一時保育支援 利用要項	申込方法
<i>ダイバーシティ・インクルージョン推進本部</i>	
<p>本学は、2021年12月に公表された「ダイバーシティ&amp;インクルージョン推進宣言」に則り、様々な状況にある教職員が働くための環境整備を行っています。</p> <p><b>目的</b></p> <p>土曜・日曜が休園となる保育園が多いことから、育児中の教職員が大学入学共通テスト当日業務に際して自費保育等の過大な負担なく業務を遂行できるよう、保育支援を実施する。</p> <p><b>概要</b></p> <p>大学入学共通テスト日に一時保育所を学内に開設し、無料で託児を行う。</p> <p><b>日程</b> 2023年1月14日（土）、15日（日）</p> <p><b>利用対象</b></p> <p>大学入学共通テスト当日業務に携わる、本学の教員・職員が養育する未就学児（生後6か月以上）</p> <p><b>利用料金</b></p> <p>無料（大学経費にて負担）</p> <p><b>保育時間</b></p> <p>7時30分～19時00分（予定）のうち希望する時間</p> <p><b>保育場所</b></p> <p>北海道大学病院保育園 ポプラ （函館キャンパスについては応相談）</p>	<p>ダイバーシティ・インクルージョン推進本部（以下、DEI推進本部）のWebサイト申込フォームより、「支援利用申込」をしてください。支援利用が許可されましたら、DEI推進本部よりEmailにて入園申込書（保育園ポプラ様式）及び一時保育利用申込必要書類をメールにて送付いたしますので、書類に記載の上、北海道大学病院総務課労務管理係までEmailで提出してください。</p> <p>支援利用申込はこちら⇒<a href="https://bit.ly/3eWX2Nd">https://bit.ly/3eWX2Nd</a></p> <p><b>申込締切</b></p> <p>12月15日（木） 13時</p> <p><b>保育について</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・保育は、北海道大学病院保育園ポプラで行います。（日本語のみ対応）</li> <li>・当日朝は保護者の方が託児場所にお子さまをお連れください。</li> <li>・委託者にて団体加入している補償保険は傷害保険の為、保育中に新型コロナウイルス感染症に罹患した場合も補償の対象になりません。ご了承の上でお申し込みください。</li> </ul> <p><b>事前面談と託児不可について</b></p> <p>事前に面談をお願いいたします（電話または対面）。「重度のアレルギー症状がある場合」「個別での配慮が必要と判断した場合」につきましては、託児をお断りする可能性もございます。ご了承ください。</p> <p><b>当日、託児をお断りする状況について</b></p> <p>保護者やお子さんが体調不良の場合は託児ができない場合があります。詳しくは保育園から送られる文章をご確認ください。</p> <p><b>その他</b></p> <p>本取組につきましては、利用実績等から毎年年度設計を行い、支援の内容が変更になる場合がございます。</p>

# 室蘭工業大学の取組

## ライフイベント期の研究者への研究支援員配置

出産・育児・介護等のライフイベント期の女性研究者に対し、研究活動の補助を行う支援員を配置することにより、ライフイベント期にある研究者が研究活動を継続することができる環境を整備し、女性研究者の研究力向上を図っている。

2022年度は、育児や介護を行っている女性教員3名に対して支援を行った結果、3名全員が科学研究費助成事業の採択を受ける、1名が上位職に昇任する等の成果が上がった。

### ●令和4年度「ライフイベント期（妊娠・育児・介護等）の研究者支援」募集要項【資料8】

令和4年度「ライフイベント期（妊娠・育児・介護等）の研究者支援」募集要項

- 1. 目的**  
本学における教員及び博士研究員がライフイベント期（妊娠・育児・介護等）と研究活動を両立することができるよう、支援員の雇用に係る経費の助成を行う。
- 2. 応募資格**  
本学の教員及び博士研究員のうち、妊娠・育児（小学校6年生以下）又は介護等に当たっている者。要介護等ではないパートナーと同居している場合は、原則としてパートナーの勤務時間が週35時間以上であること。
- 3. 助成内容**  
対象者に対し、支援員を雇用する経費を助成します。雇用できる期間は、令和4年4月上旬から令和5年3月31日までの間の必要期間・必要時間とします。また、雇用できる支援員は学術研究員、技術補佐員又は事務補佐員としますが、必要であれば臨時補助員や派遣会社の利用も可能です。詳しくは男女共同参画推進室までご相談ください。
- 4. 申請手続**  
申請書「ライフイベント期（妊娠・育児・介護等）の研究者支援」に記載し、男女共同参画推進室に提出してください。
- 5. 採択**  
多数の応募があった場合には、対象者の職位や必要状況等を加味した上で、男女共同参画推進室で総合的に審査の上、採否を決定します。
- 6. 支援員の採用**  
支援員の選定にあたっては男女共同参画推進室から情報提供できる場合がありますが、原則として申請者が行うこととします。
- 7. 報告書の提出**  
本支援を受けた研究者には、報告会の参加と報告書の提出をお願いすることがあります。
- 8. 問い合わせ先**  
室蘭工業大学男女共同参画推進室（総務広報課労務管理係：内線5018）  
E-mail: [ufr@mm.muroran-it.ac.jp](mailto:ufr@mm.muroran-it.ac.jp)

# ニュースレター「ダイバーシティ通信」

本学の取り組みについてニュースレターを発行し、北海道地域の大学や高等学校を中心として情報発信を行うとともに、本学が開催する講演会について連携機関等に周知を行うことにより相互参加を図っている。また、令和2年度より女子高校生に本学の教育・研究をより具体的に知ってもらうことを通じて女性研究者の裾野拡大を図ることを目的として、本学女子学生へのインタビュー記事を掲載している。

## ・ダイバーシティ通信第16号（2022年9月発行）【資料9】

**ダイバーシティ通信**  
第16号 2022年9月

**■ 室長就任挨拶 ■**  
男女共同参画推進室長、副学長 朝野 木緒 様  
山形県立大学副学長の就任に伴い、令和4年4月より男女共同参画推進室長に就任しました。男女共同参画推進室を所管した平成22年10月には、本学の女性教員数は5名でしたが、平成25年9月に文部科学省「女性研究者研究活動支援事業（一般型）」（平成25年度～27年度）に採択され、また、令和元年7月には、文部科学省「2019年度科学研究費助成事業（ダイバーシティ・研究推進実践型インキュベーション（総合型）（補助期間：令和元年度～3年度）」に採択されました。これは、北海道大学が代表機関となり、共同実施機関として、本学のほか、道内2大学と道外2企業が参加したものです。これらの取り組みや女性関連の事業などの実施により、令和4年3月末の女性教員数は15名となりました。  
男女共同参画推進室受託事業として、就職活動、特に採用及び管理監督者を対象とした「就職のためのダイバーシティセミナー」、主として女子学生を対象とした「キャリア形成のためのランチタイムセミナー」、「ライブイベント期（登録・育賞・分賞等）の研究者支援」、「ダイバーシティ全般に係る広報・啓発活動」などがあります。この中で、2つのセミナーは、実施当初から年数重ねられており、研究者支援は、ライブイベント期に研究活動を両立できるような、文書職員の間に係る情報発信を通して、学内外におけるダイバーシティ意識の醸成に貢献して参ります。

**女子学生インタビュー**  
理工系の理系工学で、生き生きと学生生活を送る女子学生たちインタビュー  
進学を決めた理由や、現在学んでいることなどについてお話しいただきました。得意科目や将来の目標についてお話を伺って、「理工系って面白そう」、「私もやってみよう」と感じる高校生の皆さんへ伝えてもらえることを願っています。

人を動かす仕事に就くために理工系へ、地域や組織による河川の治水等の役割が、母のように関心しているのを賞賛の頃からニュースで目にしていました。家ごと直さたり、誰かがなくなったってインタビューを覚えてくれる人があるのが興味ある。私一人の力はどうにもできないことが多いかもしれませんが、被災など人の助けになるような仕事に関わることが出来たら、という想いを持っていました。室長を志した理由は、地元が実業でオープンキャンパスに参加したときに、室長は人のためになるような研究をたくさんしている太宰と知りまして、そんな太宰が元々あることが明らかになって、インフラ整備や実用開発の土木工学コースがある室長に決めた。ダムの上流に大雨が降った時に、緊急

健康という言葉をよく耳にすると思いますが、正式には異常気象の防災対策といいますが、個人レベルでもダムが防災するための下流に大きな影響が出る操作で、ダムが防災するのを助けるための心算をするのがですが、最大の問題はつながらず、それを解決するための研究をしています。具体的には、農産物の農機具とダム山頂ダムで、異常気象時の防災対策が行われるような状況、つまり、水がダムから溢れてしまうような状況について、プログラマティックにより計算を推定しています。二つのダムの間でどのように連携操作したらいいか、それをどうやって計算するのかが、このプログラムで計算されています。

計算した結果が正確かどうかの検証は、プログラミングについては、最終は実地におこなうのですが、最終計算では、計算結果が実際にぴったりと当てはまるとは、まだ「これが正解だ」という達成感ですごく嬉しかったです。

朝野 木緒 様  
博士前期課程  
環境工学系専攻  
土木工学コース2年生  
西島 翠葉さん

**強靱なインフラで人々の暮らしを助ける仕事**  
就職先は上下水道や河川治水の環境等の調査・計画・設計等を行うコンサルタント会社です。人々の生活をより豊かにするため、災害の発生を減らすためのインフラを作る計画や設計を通して、人々の暮らしを助ける仕事ができるように頑張るのが目標です。人々が暮らしやすいで平和な暮らしを社会、災害に怯えないで過ごせる社会になればいいです。

**女子も楽しく過ごせる大学**  
目標が達成されたり、ノアエが出来たり、新しい経験も出てきて、女子学生の数も年々増えています。女子も通しやすい環境になってきていると感じます。工学部は男子が多く女子は少ないというイメージがあるかもしれませんが、そんなことはないと思うことが多いです。この大学に入ってから4年ですが、楽しい思い出ばかりで、育もうるしい人ばかりです。私が感じたオープンキャンパスには、ぜひ一度参加して、大学の雰囲気を味わっていただけたらと思います。

設計を通して、平和に暮らせる社会・災害等に怯えないで過ごせる社会に

**■ 附属図書館共催 英語論文セミナー ■**  
「アクセプトへの第一歩！英語論文執筆のA to Z」：英文校正のプログラ具体的な注意点を解説！  
講師【英語】セザンクエス株式会社 代表 Gary Heterick 氏  
【日本語】 同 社 中西 綾子 氏  
日時：令和4年7月7日（木）【日本語編】13:30～15:00 【英語編】15:30～17:00  
開催方法：オンライン（Zoom）  
対象：学生・教職員、大学院生  
料：附属図書館  
附属図書館と共催で開催する。英語論文セミナー「アクセプトへの第一歩！英語論文執筆のA to Z」英文校正のプログラ具体的な注意点を解説！を令和4年7月7日（木）オンラインにて開催し、日本語編は3名、英語編は15名が参加しました。  
講師はセザンクエス株式会社よりGary Heterick 氏（代表）と中西 綾子 氏を招き、英語論文を執筆する上での重要なポイントや注意事項について、昨年夏同英米語と日本語編に分けて講義いただきました。  
アンケートは、総じて「満足」と答え、「英語論文のみならず通常の論文でも役に立つ情報だった」となどの好意的な感想が寄せられました。

**令和4年4月1日より不妊治療と仕事の両立を支援するための休暇が導入されました**  
「不妊治療と仕事の両立を支援するための休暇」は常勤職員・非常勤職員ともに不妊治療に係る遠征等の場合に適用できる無給の特別休暇です。  
年5日まで、1日、時間または1分単位で取得することができます。ただし、休外発着その他学長が定める不妊治療に係るものである場合は、年10日まで取得できます。  
また、非常勤職員の特別休暇については上記のほか、令和4年4月より以下のとおり期間改正されました。

対象	取得可能期間
非常勤休暇（無給・無給・取得可能期間）	取得可能期間（無給：2日）
産後休暇（無給・無給・産後5週間）	育児休暇のための休暇（無給：5日）

※特別休暇、産後休暇によっては上記休暇を取得できない場合もあります。  
詳細は附属図書館附属図書館までお問い合わせください。

**ダイバーシティ通信 第16号（2022年9月）**  
国立大学法人 理系工学系 男女共同参画推進室 女性研究者支援ユニット（LFRD）  
〒060-0808 北海道札幌市中央区南一条西5丁目10番1号 TEL: 011-646-8018 FAX: 011-646-8022  
E-mail: ur@muroran-it.ac.jp URL: https://www.muroran-it.ac.jp/guide/

本学の各研究機関等を通じてのご案内。企業からのご寄付も受け付けております。  
理系工学系女子学生会のご案内  
https://www.muroran-it.ac.jp/guide/women/ 4FD 女子学生会のご案内。掲載し、上記リンク先へ

本誌および本学の男女共同参画等についての  
ご意見・ご要望をLFRDまでぜひお寄せください。

女性研究者支援  
女性共同参画  
女性共同参画  
女性共同参画

## ・ダイバーシティ通信第17号（2023年3月発行予定）

## 北見工業大学の取組

### ダイバーシティ推進に関する講演会

学内の意識改革を図ることを目的とし、ダイバーシティ推進や男女共同参画推進に係るFD講演会を実施した。

- **日時** 2022年8月31日 10:00～11:30
- **対象者** 北海道国立大学機構所属教職員等
- **場所** オンライン：Webex
- **参加者数** 148名
- **講師** 大学共同利用機関法人情報・システム研究機構  
機構長 藤井良一氏
- **実施主体** 北海道国立大学機構ダイバーシティ推進委員会  
(企画：北見工業大学ダイバーシティ推進室)

### 活動内容・報告

令和元年度から毎年実施しており、今年で第4回目となる講演会をオンラインで開催した。当初、例年通り学内の活動として計画したが、令和4年度は北海道国立大学機構への経営統合初年度でもあったため、対象者を機構全体に広げ、北海道国立大学機構ダイバーシティ推進委員会が主催する形式で実施した。

講師の藤井良一氏から「多様性の拡大：大学における教育・研究の持続的発展の基盤・原動力～男女共同参画の促進に焦点を合わせて～」と題し、学術・教育に関しての日本と世界の多様性、特に男女共同参画の状況を、公表されているアンケート結果やデータを基に紹介された。また、事前に提出した三大学のデータを基に、各大学において注力すべき点についての助言も頂いた。

より多様性のある組織となった北海道国立大学機構として、執行部のリーダーシップの重要性を含め男女共同参画の促進のための方向性・方策について考える機会が得られ、参加した教職員アンケートの結果からも大学毎の違いを知るきっかけになったこと、意識改革に繋がったとの声が多く、大変有意義な講演会となった。

## ダイバーシティ推進に関する講演会

- **日時** 2022年9月30日 10:00～12:00
- **対象者** 北海道国立大学機構所属教職員及び北見工業大学学生並びに NTT ドコモ北海道関係者
- **場所** 北見工業大学：多目的講義室、第一・二会議室
- **参加者数** 64名
- **講師** NTTドコモ北海道 支社長 本 昌子 氏
- **実施主体** 北見工業大学ダイバーシティ推進室

### 活動内容・報告

大学とは異なる業種で活躍する女性リーダーに自身の体験を交えた講演及び本学教職員との異業種間交流を行うことで、これから大学を支える中堅職員の意識改革を行うことを目的とした。

講師の本 昌子氏から自身のこれまでの経験や活動を踏まえ、仕事のみならずプライベートや子育てもキャリアのひとつであることが紹介された。

参加した教職員アンケートの結果からも「勝者になり答えを出す重要性、人生・仕事＝考え方×熱意×能力がそのとおりだった」、「仕事との向き合い方等、自分を振り返る良い時間となった」といった参加者からの前向きになる意見が多く、大変有意義な講演会となった。

交流会では、与えられたテーマを5～6名程度のグループ毎に答えを出すグループディスカッション方式で行い、異業種間で観点や考え方の違いを肌で感じるよいきっかけとなったとの声が多く寄せられた。



<第1部の様子>



<第2部の様子>



# 研究力向上・リーダー育成のための取組

## 連携機関全体の取組

### KNIT 共同研究交流発表会

北海道ダイバーシティ研究環境推進ネットワークでは、連携機関における女性研究者の研究力の向上やリーダースキルの強化、また北海道の研究ネットワークの拡大を目的とし、KNIT 連携機関研究者と優れた共同研究を計画する研究者（研究代表者については女性研究者限定）に対して2020年度・2021年度に研究費助成（KNIT 共同研究助成）を行った。その成果を取りまとめることを目的として、交流発表会を行った。

- **名称** KNIT 共同研究交流発表会
- **日時** 2023年2月27日 10:00～12:00
- **場所** オンライン：Zoom
- **参加者数** 29名（内 発表者13名）
- **実施主体** 北海道ダイバーシティ研究環境推進ネットワーク（KNIT）

### 活動内容・報告

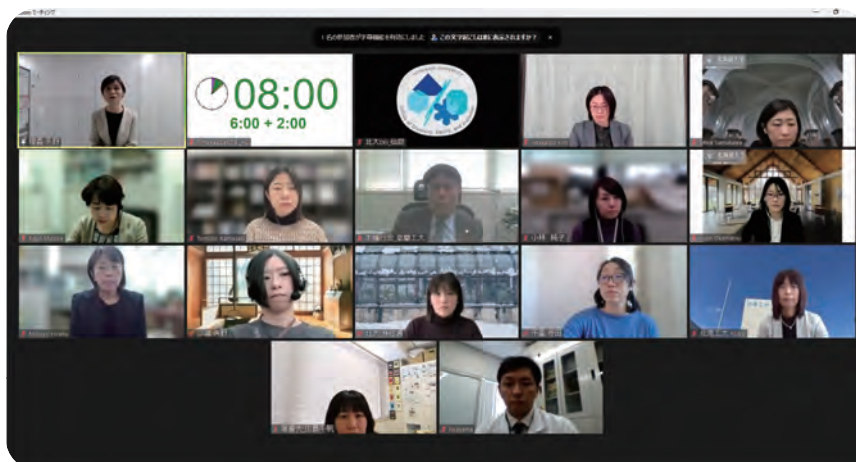
2020年度と2021年度にKNIT事業において実施した「KNIT 共同研究助成（女性研究者リーダー育成共同研究助成）」の成果を取りまとめる目的でKNIT 共同研究交流発表会をオンラインにて開催した。

この交流発表会では、研究代表者として採択された13名の研究者に、KNIT 共同研究の目的である、「①研究力向上②リーダーシップ強化③北海道の研究ネットワークの拡大」の観点から共同研究の成果を発表していただいた。

発表では、「リーダーとして研究ビジョンが発展した」「新たな研究費の獲得に繋がった」「研究者の仲間が広がった」などの成果が報告された。

また、採択者同士が互いに各発表についてのコメントを専用フォームにて記載することにより、活発な意見の交流がなされた。

KNIT 共同研究助成によって、各自の研究発展、リーダー力強化のみならず、女性研究者のネットワークも広がったようであった。



## 北海道大学の取組

### PIを目指す女性研究者による研究会等開催支援

本事業は、本学の女性研究者が研究会等の開催を通じてリーダースキルを強化すること、また自らが中心となって進める研究の発展につながるネットワークを構築する事を目的とし、企画するシンポジウムや研究会等の実施に必要な経費等を支援するものである。

今年度は3件の支援を行った。

#### <2022年度支援実績>

- 名称 鎖肛アプリケーション作成のためのキッズワークショップ「デジリハLAB@ほくだい」
- 日時 2023年1月14日 14:00～16:00
- 場所 TKP 札幌駅カンファレンスセンター
- 参加者数 患児8名、保護者8名、企業関係者4名
- 実施責任者 北海道大学病院 消化器外科学教室I 医員

#### 支援報告書より抜粋

鎖肛患児の術後排便機能を向上させるためのバイオフィードバックアプリケーションの開発に取り組んでいる。患児がスマートフォンなどのゲームアプリケーションを介し自宅で肛門機能向上のためのリハビリに取り組むための医療機器である。今回、この医療機器のキー部分となるゲームアプリケーションのデザインやキャラクター設計に鎖肛患児が関わってもらうためのワークショップを開催した。

これまで、臨床現場以外においてリーダーとしてプロジェクトを進める経験がなかったが、今回のワークショップは企画から会場準備、予算配分、広報、ワークショップ内容のデザインに至るまでを自らリーダーとして行った。特に普段は患者対医師として関わっている参加者に対し、異なる関係性を示し参加者同士の関わりをどのように促していくかが大きな課題であった。

そこで、自閉症などの疾患当事者が製品開発の段階から関わる参加型デザインについて研究している



北海道大学大学院メディア・コミュニケーション研究院准教授のRob Nigel氏、これまでも子どもたちと共同でのゲーム開発のためのワークショップを開催している株式会社デジリハの仲村佳奈子氏とミーティングを重ねた。参加者の年齢別にグループに分かれ、課題と発表方法をそれぞれの年齢層に応じた形で取り組むワークショップデザインとした。

このようにして検討した進行表やワークショップデザインを実際のワークショップでファシリテーターとして参加する小児外科医医師たちへ伝え新たな課題や問題点を指摘され更なる検討を行った。準備の段階では他のメンバーが忙しいことなどを考慮し、1人で奔走した印象を自他共に感じていたが、仲間を信頼すること、このような経験を共有することもリーダーとして必要な要素であると指摘され、大きな学びとなった。



- **名称** 第2回北海道地域日本語教育シンポジウム  
「稼げる? やりがい? 日本語教育  
一覗いてみよう、それぞれの現場」
- **開催日時** 2023年1月21日 13:00～16:30
- **場所** オンライン  
サテライト会場：北見工業大学・旭川
- **参加者数** 146名  
(オンライン115名、札幌会場11名、  
北見会場12名、旭川会場8名)
- **実施責任者** 北海道大学 高等教育推進機構  
国際教育研究部 准教授



### 支援報告書より抜粋

実施責任者を含む北海道の国立大学教員らは、地域日本語教育に関わるすべてのアクターが現場の知見を共有でき、かつゆるやかなつながりを形成できる場の創出を目指し、個々の教員が持つネットワークを活かして、第1回北海道地域日本語教育シンポジウムを開催した（2022年1月29日）。このシンポジウムを、北海道日本語教育関係者の知見共有・交流の場として定着させるため、今年度も同時期に第2回を開催した。今回は、まさに官民学の連携により、北海道全域から自治体関係者・支援者が参加するシンポジウムとなった。

まず、官学の連携について、今年度から北海道総合政策部国際局国際課が共催となったため、その呼びかけにより、第2部パネルセッションに自治体関係者に参加してもらうことができた。また、全道の基



礎自治体に広報をしてもらったことにより、多くの自治体関係者が聴衆として参加した。

次に企業との連携について、本シンポジウムでは、ボランティアが前提となりケアワーク化する地域日本語教育に一石を投じるため、講師として、技能実習生管理団体である東亜人材北見理事・長澤 薫氏、株式会社久恵比寿代表・畑中 稔氏、株式会社CO&CO代表・西尾 理恵子氏など、ビジネスとして日本語教育を実施している企業関係者に登壇いただいた。また、活動趣旨に賛同する株

株式会社グリーンズ北見が協賛企業となり、地域の日本語教室に同社の食品を提供した。

このように、今年度は道内大学関係者、北海道のみならず、道内の企業との連携を深めながらシンポジウムを開催することができた。来年度は JICA 北海道も共催に加わる予定であり、シンポジウムのさらなる規模拡大と、研究ネットワークの広がりが見込まれる。



## その他支援 1 件

## ● 2022 年度 PI を目指す女性研究者による研究会等開催支援 募集要項 【資料 10】

<p><b>2022 年度 PI を目指す女性研究者による研究会等開催支援 募集要項</b></p> <p><b>【概要】</b>          本学は2021年12月にダイバーシティ&amp;インクルージョン推進宣言を公表しており、全学的なダイバーシティ研究環境の推進とともに、研究リーダーや大学マネジメントを担う女性研究者の増加を目指しています。          そこで、本学の女性研究者が、研究会等の開催を通じてリーダースキルを強化するとともに、自らが中心となって進める研究の発展につながるネットワークを構築することを目的とし、下記の支援を実施いたします。</p> <p><b>【支援内容】</b>          本支援は、本学の女性研究者が代表者として企画するシンポジウムや研究会等の実施に必要な経費の一部（上限 20 万円）を支援します。</p> <p><b>【支援要件】</b>          研究会等について、以下の条件を全て満たす必要があります。          - 本学に所属する女性研究者（特任教員・研究員を含む。ただし教授を除く）が主宰する学術的企画であること          - 研究会、セミナー、ワークショップ、シンポジウム、のいずれかに類すること          - 講演者・講師、企画者以外に30名以上の参加が見込まれること          - PIとして目指す研究の発展につながるネットワークの構築・強化が見込まれること          - 2023年1月31日までに開催すること          - ダイバーシティ・インクルージョン推進本部（DEI推進本部）を共催とすること</p>	<p><b>【支援対象となる経費】</b>          次の経費に限り、本学規定に沿って支出することができます。          ただし、いかなる場合も飲食物は支援対象外となります。</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>費目</th> <th></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>人件費</td> <td>当日の運営を補助する短期支援員の人件費 ただし、短期支援員の募集や雇用手続きを各部局等で行う場合に限り支援対象となります。</td> </tr> <tr> <td>消耗品費</td> <td>企画を実施する上で必要不可欠であり、参加者（受益者）が負担することが適当ではない消耗品</td> </tr> <tr> <td>国内旅費</td> <td>講師等※の国内旅費 ※本支援の旅費・謝金の支払い対象となるのは、シンポジウム・研究会の場合は基調講演者、セミナー・ワークショップの場合は主講師に限ります。</td> </tr> <tr> <td>外国人招聘旅費</td> <td>講師等※の海外招聘旅費</td> </tr> <tr> <td>謝金</td> <td>講師等※への謝金 一般発表者、ポスター発表者等は対象なりません。</td> </tr> <tr> <td>印刷費</td> <td>研究会等の広報のためのポスター、チラシ、配布資料の印刷費 ※大判プリンター出力はDEI推進本部でも可能です（要相談）。</td> </tr> <tr> <td>委託費</td> <td>会場設営、広報物デザイン、当日の参加者に対する一時保育サービス</td> </tr> <tr> <td>通信運搬費</td> <td>研究会当日に使用するオンラインサービス利用料</td> </tr> <tr> <td>その他（諸経費）</td> <td>上記以外で、DEI推進本部が個別に認めた費用</td> </tr> </tbody> </table> <p>※旅費や謝金の支払い対象となる基調講演者および主講師は、研究会等の広報物に「基調講演者」あるいは主たる「講師」として名前を記載してください。</p> <p><b>【支援件数】</b>          3件程度</p> <p><b>【申請方法】</b>          所定の申請書をDEI推進本部宛に電子メールにて提出してください。  <b>申請締め切り 2022年11月30日</b>          *採択金額が予算額上限に達した場合には、その時点で募集を終了します。</p>	費目		人件費	当日の運営を補助する短期支援員の人件費 ただし、短期支援員の募集や雇用手続きを各部局等で行う場合に限り支援対象となります。	消耗品費	企画を実施する上で必要不可欠であり、参加者（受益者）が負担することが適当ではない消耗品	国内旅費	講師等※の国内旅費 ※本支援の旅費・謝金の支払い対象となるのは、シンポジウム・研究会の場合は基調講演者、セミナー・ワークショップの場合は主講師に限ります。	外国人招聘旅費	講師等※の海外招聘旅費	謝金	講師等※への謝金 一般発表者、ポスター発表者等は対象なりません。	印刷費	研究会等の広報のためのポスター、チラシ、配布資料の印刷費 ※大判プリンター出力はDEI推進本部でも可能です（要相談）。	委託費	会場設営、広報物デザイン、当日の参加者に対する一時保育サービス	通信運搬費	研究会当日に使用するオンラインサービス利用料	その他（諸経費）	上記以外で、DEI推進本部が個別に認めた費用
費目																					
人件費	当日の運営を補助する短期支援員の人件費 ただし、短期支援員の募集や雇用手続きを各部局等で行う場合に限り支援対象となります。																				
消耗品費	企画を実施する上で必要不可欠であり、参加者（受益者）が負担することが適当ではない消耗品																				
国内旅費	講師等※の国内旅費 ※本支援の旅費・謝金の支払い対象となるのは、シンポジウム・研究会の場合は基調講演者、セミナー・ワークショップの場合は主講師に限ります。																				
外国人招聘旅費	講師等※の海外招聘旅費																				
謝金	講師等※への謝金 一般発表者、ポスター発表者等は対象なりません。																				
印刷費	研究会等の広報のためのポスター、チラシ、配布資料の印刷費 ※大判プリンター出力はDEI推進本部でも可能です（要相談）。																				
委託費	会場設営、広報物デザイン、当日の参加者に対する一時保育サービス																				
通信運搬費	研究会当日に使用するオンラインサービス利用料																				
その他（諸経費）	上記以外で、DEI推進本部が個別に認めた費用																				

<p><b>【審査方法】</b>          申請者より提出された書類に基づき、DEI推進本部にて審査を行い、採否及び支援金額を決定します。申請書の受理連絡後、2週間以内に採否可否を連絡します。          条件付き採択の場合は、DEI推進本部との面談後、申請書を再提出していただきます。</p> <p><b>【経費執行方法】</b>          原則、部局等へ支援金額の予算振替を行い、経費を執行していただきます。          なお、万が一残額が発生する場合は速やかに返還いただきます。</p> <p><b>【実施報告】</b>          研究会等の終了後 30 日以内に指定書式の実施報告書（収支報告含む）及び作成した広報物を提出してください。収支報告については、部局等の事務と調整の上、作成ください。また、企画を実施した様子がわかる写真を数枚お送りいただけます。写真には、本事業のウェブサイトに掲載可能なものを少なくとも1枚お送りください。</p> <p><b>【備考】</b>          本支援を受けた研究会等に関連する研究活動について、支援終了後3年間追跡調査を行う予定です。ご協力をお願いいたします。</p> <p><b>【お問合せ】</b>          申請にあたりご不明点等がある場合は、下記お問合せ先までご連絡ください。</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>お問合せ先：              北海道大学ダイバーシティ・インクルージョン推進本部              電話：011-706-3625              メール：reed@synfoster.hokudai.ac.jp</p> </div>
--

## 女性研究者リーダー育成共同研究助成

DEI推進本部では、女性研究者の研究力の向上とリーダースキルの強化ならびに研究ネットワークの拡大を目的とし、自らがリーダーとして推進する優れた共同研究を計画する女性研究者への研究費助成を行った。2022年度は18件の申請があり、5件の研究テーマの採択を決定した。

研究課題	研究代表者	共同研究者所属機関
脂肪細胞サブタイプ分化および機能を制御する“細胞記憶”の制御機構解明	鎌田 瑠泉 准教授 北海道大学大学院理学研究院	National Institutes of Health
正常細胞が非自己細胞・物質に示す形態的反応および制御に関する研究	釜崎 とも子 特任助教 北海道大学大学院医学研究院	北見工業大学
癌抑制タンパク質p53四量体形成ドメインのメチル化修飾による機能制御機構	中川 夏美 助教 北海道大学大学院理学研究院	Université de Montréal
マウスの「つわり」様現象の機序解明:hCGによる活動抑制の機序と妊娠による唾液分泌への影響検証	矢野 沙織 助教 北海道大学大学院獣医学研究院	帯広畜産大学 北海道大学
植物の環境適応戦略:ストレス誘導性遺伝子のmRNA分解制御の役割	千葉 由佳子 准教授 北海道大学大学院理学研究院	理化学研究所

## ●2022年度 女性研究者リーダー育成共同研究助成 募集要項 【資料11】

2022年度 女性研究者リーダー育成共同研究助成 募集要項	
<p><b>【概要】</b> 本学では、全学的なダイバーシティ研究環境の推進とともに、研究リーダーや大学マネジメントを担う女性研究者の増加を目指しています。本事業では、女性研究者の研究力の向上とリーダースキルの強化ならびに研究ネットワークの拡大を目的とし、自らがリーダーとして推進する優れた共同研究を計画する女性研究者への研究費助成を行います。</p> <p><b>【支援内容】</b> 助成金額 1件当たり60万円 支援件数 5件(予定)</p> <p><b>【応募要件】</b> - 本学に所属する女性研究者*1が研究代表者として主体的に推進する共同研究であること - 同一テーマで他の研究費助成を受けていないこと - 共同研究者の所属機関は問わないが、審査においては北海道ダイバーシティ研究環境推進ネットワーク連携機関*2に所属する研究者を共同研究者とする場合を優先する *1 科研究の応募資格があるもの。 *2 「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(牽引型)(2019-2024)」連携機関:室蘭工業大学、帯広畜産大学、北見工業大学、株式会社アミノアップ、日東電工株式会社</p> <p><b>【申請方法】</b> 所定の申請書をダイバーシティ・インクルージョン推進本部(以下、DEI推進本部)宛に電子メールにて提出してください。 <b>申請締め切り 2022年6月30日(木)</b></p> <p><b>【審査方法】</b> 申請者より提出された書類に基づき、DEI推進本部において定める審査委員会にて審査の上、採否及び支援金額を決定します。 審査は以下の観点から行います。 - 研究の背景・目的が臨的に説明されていること - 研究計画が目的に対して妥当であること - 共同研究であることの意義・役割分担が明確であること - 共同研究の遂行を通じて、申請者のリーダーとしての成長が期待できること - 予算計画が研究計画に対して妥当であること 注: リーダー育成の趣旨に鑑み、審査にあたっては教授職以外の研究者を優先します。また、大規模の競争的資金をすでに獲得している方は採択しないことがあります。</p>	<p><b>【審査結果の通知】</b> 審査の結果は、2022年7月末日までに申請者に通知します。</p> <p><b>【助成対象となる経費】</b> 備品費(10万円以上50万円未満の少額備品購入経費)、消耗品費、旅費(当該研究成果の発表に係る学会参加、当該研究に係る打合せ等、外国旅費も可、但し当該研究の遂行に必要な不可欠な旅費のみ。)、その他必要な経費(諸謝金、通信運搬費、借損料、雑役務費) ※他の財源との合算使用可</p> <p><b>【経費の配分・執行】</b> 共同研究者が北海道大学以外の機関に所属する場合、共同研究契約を締結後に配分となります。部局等へ支援金額の予算振替を行い、経費を執行していただきます。なお、方が一残額が発生する場合は速やかに返還いただきます。 経費の執行期限:2023年2月28日(火) ※上記期限までに支払完了となるよう、計画的に執行してください。</p> <p><b>【報告書の提出】</b> 指定書式の実施報告書および収支報告書にて2023年3月31日(金)までに提出してください。収支報告については、部局等の事務と調整の上、ご作成ください。</p> <p><b>【その他】</b> - 採択者は、DEI推進本部にて実施する研修やシンポジウム等に積極的に参加することが強く望まれます。 - 本支援を受けた研究助成について、DEI推進本部が主催する報告会等で報告をしていただくことがあります。 - 採択された研究課題については、テーマ名、申請者氏名および共同研究者の所属機関名をDEI推進本部のWEBサイトや発行物等に掲載します。その他の事項については申請者の許可を得た上で掲載することがあります。 - 本支援により得た研究成果を発表する場合は、DEI推進本部により助成を受けたことを謝辞に記載してください。記載例は、次のとおりです。 【和文】:本研究は北海道大学女性研究者リーダー育成共同研究助成による支援を受けたものです。 【英文】: This work was supported by Collaborative Research Grant for the Development of Leadership of Female Researchers, Hokkaido University. - 本支援を受けた研究代表者の研究活動について、支援終了後3年間、研究業績等の追跡調査を行う予定です。ご協力をお願いいたします。</p> <p>申請に当たりご不明点がある場合は、下記までご連絡ください。</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>お問合せ先: 北海道大学ダイバーシティ・インクルージョン推進本部 電話: 011-706-3625 メール: reed@synfoster.hokudai.ac.jp</p> </div>

### 北海道大学マイクロン女性研究者ロールモデル育成研究助成

DEI 推進本部では、全学的なダイバーシティ研究環境の推進とともに、女性研究者割合の増加を目指しており、ロールモデルとなりうる研究者を後押しすることを目的に、本学に所属する女性研究者を対象に研究助成を行った。2022 年度は 14 件の申請があり、7 件の研究テーマの採択を決定した。

研究課題	研究代表者
dKCNQによる神経細胞の活動パターン制御についての分子機構の解明	森本 菜央 助教 北海道大学遺伝子病制御研究所
計算折紙と細胞折紙技術による細胞の立体構造の最適化	繁富 香織 特任准教授 北海道大学高等教育推進機構
老化と肥満に伴う脂肪組織リモデリングの新規制御機構	孫 ユリ 講師 北海道大学遺伝子病制御研究所
The roles of orbitofronto-striatal pathway on impulsive decision-making.	Michele Chan 特任助教 北海道大学大学院薬学研究院
昆虫の交尾器多様化メカニズム: 交尾器と繁殖生態は共多様化してきたのか?	松村 洋子 助教 北海道大学大学院農学研究院
個体全身のハイスループット解析による腫瘍-宿主相互作用の網羅的解明	和田 弥生 博士研究員 北海道大学遺伝子病制御研究所
「メンタルヘルスを重視したモザイク型ロールモデル」の実践とその効果の実証的研究	浅野 友紀 准教授 北海道大学大学院メディア・コミュニケーション研究院

## ● 2022年度 北海道大学マイクロン女性研究者ロールモデル育成研究助成 募集要項 【資料12】

<p><b>2022年度 北海道大学マイクロン女性研究者ロールモデル育成研究助成 募集要項</b></p>	<p><b>【審査方法】</b> 申請者より提出された書類に基づき、DEI推進本部において定める審査委員会にて審査の上、採否及び支援金額を決定します。 審査は以下の観点から行います。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 研究の背景・目的が端的に説明されていること</li> <li>- 研究計画が目的に対して妥当であること</li> <li>- ロールモデルとしての自覚および行動力の促進が期待できること</li> <li>- 予算計画が研究計画に対して妥当であること</li> </ul> <p>注：ロールモデル育成の趣旨に鑑み、審査にあたっては若手（下位の職位）を優先します。また、大型の競争的資金をすでに獲得している方は採択しないことがあります。</p> <p><b>【審査結果の通知】</b> 審査の結果は、2022年7月末日までに申請者に通知されます。</p> <p><b>【助成対象となる経費】</b> 備品費（10万円以上50万円未満の少額備品購入経費）、消耗品費、旅費（当該研究成果の発表に係る学会参加、当該研究に係る打合せ等、外国旅費も可、但し当該研究の遂行に必要な不可欠な旅費のみ。）、その他必要な経費（諸謝金、通信運搬費、借損料、雑役務費） ※他の財源との合算使用可</p> <p><b>【経費の執行】</b> 部局等へ支援金額の予算振替を行い、経費を執行していただきます。 なお、万が一残額が発生する場合は速やかに返還いただきます。 経費執行の期限：2023年2月28日（火） ※上記期限までに支払完了となるよう、計画的に執行してください。</p> <p><b>【報告書の提出】</b> 指定書式の実施報告書および収支報告書にて2023年3月31日（金）までに提出してください。収支報告については、部局等の事務と調整の上、ご作成ください。</p> <p><b>【その他】</b> ・採択者は、DEI推進本部にて実施する研修やシンポジウム等に積極的に参加すること</p>
<p><b>【趣旨】</b> 日本における女性研究者の割合は諸外国の中でもとりわけ低く（15.9%、令和2年、男女共同参画白書）、女性研究者の増加および活躍促進は社会の重要な課題となっています。本学も例外ではなく、学生、教員における女性の割合は、学部29%、修士29%、博士30%、助教20%、准教授・講師16%、教授8%（2021年度現在）です。また、上位職階ほど女性が少なく、その要因のひとつとして、ロールモデルの不足が指摘されています。そこで、ロールモデルとなりうる研究者を後押しすることを目的に、本学に所属する女性研究者を対象に研究助成を行います。本助成は、マイクロン・テクノロジー財団からの寄附金を受けて実施するものであり、特に女性割合が低い理工系分野からの応募を期待します。</p> <p><b>【支援内容】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 支援金額 上限30万円</li> <li>・ 支援件数 5件（予定）</li> </ul> <p><b>【応募要件】</b> 本学に所属する教授以外の女性の研究者（科研費への応募資格がある者）であり、ダイバーシティ・インクルージョン推進本部（以下、DEI推進本部）において実施するロールモデルの育成・発信に係るプログラムに協力可能な者。</p> <p>&lt;ロールモデル発信に係るプログラムへの協力例&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ ウェブサイト等での女性研究者ロールモデル紹介記事等の掲載</li> <li>・ 女子学生交流会等へのメンターとしての参加</li> <li>・ 博士課程への進学促進のための企画における話題提供</li> <li>・ 中高生を対象とする学校講演会・座談会等での講師として講演</li> </ul> <p><b>【申請方法】</b> 所定の申請書をDEI推進本部宛に電子メールにて提出してください。 <b>申請締め切り 2022年6月30日（木）</b></p>	<p>が強く望まれます。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 本支援を受けた研究助成について、DEI推進本部が主催する報告会等で報告をしていただくことがあります。</li> <li>・ 採択された研究課題については、テーマ名、申請者氏名および所属機関名をDEI推進本部のWEBサイトや発行物等に掲載します。その他の事項については申請者の許可を得た上で掲載することがあります。</li> <li>・ 本支援により得た研究成果を発表する場合は、DEI推進本部により助成を受けたことを謝辞に記載してください。記載例は、次のとおりです。 【和文】：本研究は北海道大学マイクロン女性研究者ロールモデル育成研究助成による支援を受けたものです。 【英文】：This work was supported by Hokkaido University-Micron Foundation Research Grant for Fostering Role Models of Female Researcher.</li> </ul> <p>・ 本支援を受けた研究会等に関連する研究活動について、支援終了後3年間追跡調査を行う予定です。ご協力をお願いいたします。</p> <p>申請にあたりご不明点等がある場合は、下記までご連絡ください。</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>お問い合わせ先： 北海道大学ダイバーシティ・インクルージョン推進本部 電話：011-706-3625 メール：reed@synfoster.hokudai.ac.jp</p> </div>

<p><b>2022年度 北海道大学マイクロン女性研究者ロールモデル育成研究助成 募集要項</b></p>	<p><b>【審査方法】</b> 申請者より提出された書類に基づき、DEI推進本部において定める審査委員会にて審査の上、採否及び支援金額を決定します。 審査は以下の観点から行います。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 研究の背景・目的が端的に説明されていること</li> <li>- 研究計画が目的に対して妥当であること</li> <li>- ロールモデルとしての自覚および行動力の促進が期待できること</li> <li>- 予算計画が研究計画に対して妥当であること</li> </ul> <p>注：ロールモデル育成の趣旨に鑑み、審査にあたっては若手（下位の職位）を優先します。また、大型の競争的資金をすでに獲得している方は採択しないことがあります。</p> <p><b>【審査結果の通知】</b> 審査の結果は、2022年7月末日までに申請者に通知されます。</p> <p><b>【助成対象となる経費】</b> 備品費（10万円以上50万円未満の少額備品購入経費）、消耗品費、旅費（当該研究成果の発表に係る学会参加、当該研究に係る打合せ等、外国旅費も可、但し当該研究の遂行に必要な不可欠な旅費のみ。）、その他必要な経費（諸謝金、通信運搬費、借損料、雑役務費） ※他の財源との合算使用可</p> <p><b>【経費の執行】</b> 部局等へ支援金額の予算振替を行い、経費を執行していただきます。 なお、万が一残額が発生する場合は速やかに返還いただきます。 経費執行の期限：2023年2月28日（火） ※上記期限までに支払完了となるよう、計画的に執行してください。</p> <p><b>【報告書の提出】</b> 指定書式の実施報告書および収支報告書にて2023年3月31日（金）までに提出してください。収支報告については、部局等の事務と調整の上、ご作成ください。</p> <p><b>【その他】</b> ・採択者は、DEI推進本部にて実施する研修やシンポジウム等に積極的に参加すること</p>
<p><b>【趣旨】</b> 日本における女性研究者の割合は諸外国の中でもとりわけ低く（15.9%、令和2年、男女共同参画白書）、女性研究者の増加および活躍促進は社会の重要な課題となっています。本学も例外ではなく、学生、教員における女性の割合は、学部29%、修士29%、博士30%、助教20%、准教授・講師16%、教授8%（2021年度現在）です。また、上位職階ほど女性が少なく、その要因のひとつとして、ロールモデルの不足が指摘されています。そこで、ロールモデルとなりうる研究者を後押しすることを目的に、本学に所属する女性研究者を対象に研究助成を行います。本助成は、マイクロン・テクノロジー財団からの寄附金を受けて実施するものであり、特に女性割合が低い理工系分野からの応募を期待します。</p> <p><b>【支援内容】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 支援金額 上限30万円</li> <li>・ 支援件数 5件（予定）</li> </ul> <p><b>【応募要件】</b> 本学に所属する教授以外の女性の研究者（科研費への応募資格がある者）であり、ダイバーシティ・インクルージョン推進本部（以下、DEI推進本部）において実施するロールモデルの育成・発信に係るプログラムに協力可能な者。</p> <p>&lt;ロールモデル発信に係るプログラムへの協力例&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ ウェブサイト等での女性研究者ロールモデル紹介記事等の掲載</li> <li>・ 女子学生交流会等へのメンターとしての参加</li> <li>・ 博士課程への進学促進のための企画における話題提供</li> <li>・ 中高生を対象とする学校講演会・座談会等での講師として講演</li> </ul> <p><b>【申請方法】</b> 所定の申請書をDEI推進本部宛に電子メールにて提出してください。 <b>申請締め切り 2022年6月30日（木）</b></p>	<p>が強く望まれます。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 本支援を受けた研究助成について、DEI推進本部が主催する報告会等で報告をしていただくことがあります。</li> <li>・ 採択された研究課題については、テーマ名、申請者氏名および所属機関名をDEI推進本部のWEBサイトや発行物等に掲載します。その他の事項については申請者の許可を得た上で掲載することがあります。</li> <li>・ 本支援により得た研究成果を発表する場合は、DEI推進本部により助成を受けたことを謝辞に記載してください。記載例は、次のとおりです。 【和文】：本研究は北海道大学マイクロン女性研究者ロールモデル育成研究助成による支援を受けたものです。 【英文】：This work was supported by Hokkaido University-Micron Foundation Research Grant for Fostering Role Models of Female Researcher.</li> </ul> <p>・ 本支援を受けた研究会等に関連する研究活動について、支援終了後3年間追跡調査を行う予定です。ご協力をお願いいたします。</p> <p>申請にあたりご不明点等がある場合は、下記までご連絡ください。</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>お問い合わせ先： 北海道大学ダイバーシティ・インクルージョン推進本部 電話：011-706-3625 メール：reed@synfoster.hokudai.ac.jp</p> </div>

## 次世代リーダーシップ研究者「円卓会議Ⅱ」開催

京都大学 L-INSIGHT と共催して、次世代リーダーシップ研究者「円卓会議Ⅱ」を開催した。この円卓会議Ⅱでは、「多様性からイノベーションを引き出すリーダーシップ」を涵養する土台として「無意識のバイアスが生じる構造」について理解し、各々が属する研究環境の現状を俯瞰することで、課題に気づくとともに解決策について話し合うことを目的とした。

- **名称** 次世代リーダーシップ研究者『円卓会議Ⅱ』  
～無意識のバイアスを生み出す構造をひもとき、  
誰もが活躍できる研究環境のあり方を考える～
- **日時** 2022年7月29日 13:30～16:30
- **場所** オンライン：Zoom
- **参加者数** 140名
- **主催** 京都大学 世界視力を備えた次世代トップ研究者育成プログラム（L-INSIGHT）  
北海道大学 ダイバーシティ・インクルージョン推進本部（DEI 推進本部）
- **共催** 北海道大学 創成研究機構 研究人材育成推進室（L-Station）
- **協力** キリンホールディングス株式会社 三井化学株式会社 株式会社島津製作所  
北海道ダイバーシティ研究環境推進ネットワーク（KNIT）
- **後援** 在札幌米国総領事館



### 活動内容・報告

まず、Invited Talk では、出口 真紀子教授（上智大学）により「マジョリティの特権を可視化する」というタイトルでお話をいただいた。「労無くして得られる優位性（＝特権）」をもつ集団に属する人々（＝マジョリティ）は、自らの特権に気づきにくく、かつ特権は差別と表裏一体であること、したがって、偏見や差別をなくすためには、マジョリティの特権を可視化する必要があることを、わかりやすく解説された。また、特権に気づいたマジョリティがアライとして活動することの重要性についてもお話をいただいた。

次に Round Table では、16名の若手研究者および両大学の大学院生・学部生が登壇し、4つのチームに分かれて議論を行い、無意識のバイアスやマジョリティの特権の身近な例やそれによって能力発揮が妨げられる人や状況について意見を出し合った。議論の後半では、あらゆる人が能力を発揮できる環境が達成された場合の利点について活発な意見が出た。

円卓会議Ⅱ終了後、Round Table 各チームからの発表をもとに、磯部フェローがステートメントを以下の通りまとめた。

『無意識バイアスを生む「特権構造」の解消は、関わる研究者すべての主体的で自由な選択につながることや、誰しものが持ちうるマイノリティ性の自己救済となることによって、研究者個人や研究環境に幅広く資するものである。その達成には特権構造の可視化と共有が重要であり、学習や疑似体験がその一助となる。』

このステートメントを全員が心にとめ、普段の仕事や教育研究活動の中で各自が自分にできることを一歩ずつ進めることを期待している。



集合写真



## 女性研究者ロールモデル講演会「視座を高め、キャリアの NEXT STEP へ」開催

一般社団法人 日本女性科学者の会と共催して、女性研究者ロールモデル講演会をオンライン開催した。

- **名称** 女性研究者ロールモデル講演会  
「視座を高め、キャリアの NEXT STEP へ～新たなものの見方で、キャリアの次の一步を豊かにする～」
- **日時** 2023年1月7日 11:15～13:00
- **場所** オンライン：Zoom
- **参加者数** 80名
- **講演者** 北海道大学ダイバーシティ・インクルージョン推進本部  
特任教授 長堀 紀子 氏  
北海道大学大学院歯学研究院血管生物分子病理学  
助教 間石 奈湖 氏  
米ハーバード大学医学部 助教授・同大付属マサチューセッツ総合病院（MGH）  
小児うつセンター長 内田 舞 氏
- **主催** 一般社団法人 日本女性科学者の会 SJWS
- **共催** 北海道大学ダイバーシティ・インクルージョン推進本部



### 活動内容・報告

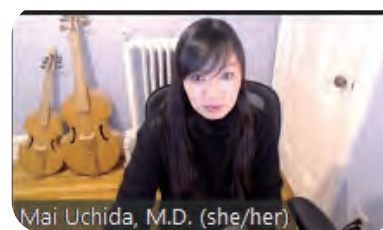
本講演会では、大学での DEI の取組を紹介するとともに、日本とアメリカのそれぞれ異なる環境で第一線で活躍する女性研究者3名に、キャリアの歩みやワークライフバランス、科学者としての社会貢献活動など、様々なご経験についてお話いただいた。

まず、本学 DEI 推進本部・特任教授の長堀 紀子先生より、「北海道大学における女性研究者育成支援の取り組み」と題して、北大での女性研究者の現状や課題、大学での DEI 推進の取組について紹介があった。また、DEI 推進に関する社会の動きについてもお話いただいた。



続いて、北海道大学大学院歯学研究院血管生物分子病理学・助教の間石 奈湖先生より、「女性研究者が子育てしながら研究を続けるということ」と題して、ご自身を取り巻く環境、子育て中に直面する問題点について、経験を含めてお話いただいた。また、子育てによる制約がある中での、研究室での周囲の理解やお互いにサポートできるような体制づくりが大切、との指摘をいただいた。

最後の特別講演では、本学医学部卒で米ハーバード大学医学部助教授・同大付属マサチューセッツ総合病院（MGH）小児うつセンター長の内田 舞先生より、「子どものこころの脳科学～偏見に打ち勝つ科学のアドボカシー」と題してお話いただいた。内田先生は、本学医学部在学中に、米国医師国家試験に合格、研修医として採用され、日本の医学部卒業生として史上最年少の米国臨床医となり、現在は3人のお子さんを育てながらご活躍されており、三男を妊娠中に新型コロナワクチンを接種した体験や、その体験にまつわる様々なメディアや SNS での発信、また、偏見・差別・誤認に打ち勝つには知識が必要ということ、アメリカで小児精神科医を選んだ経緯などについてお話いただいた。



# 上位職への積極的登用に向けた取組

## 連携機関全体の取組

### 研究力向上・リーダー育成セミナー（教員向けセミナー）

- **名称** 全3回シリーズ「PIを目指す女性研究者のための“Leadership Acceleration Program for Women in Academia; Increase your influence!”」
- **日時** ① 2022年12月20日 ② 2023年1月26日  
③ 2023年2月16日  
開催はいずれも9:00～13:00
- **対象者** KNIT連携機関に所属する女性研究者
- **場所** オンライン：Zoom
- **参加者数** 各回10名程度
- **講師** Dr. Iris WIECZOREK  
(IRIS Science Management Inc. 代表)

### 活動内容・報告

本セミナーは、女性研究者のリーダーシップ・マネジメント力育成を目的として毎年開催しており、今年度は2022年12月から2023年2月まで全3回シリーズで開催した。講師にはIRIS科学・技術経営研究所代表 Dr. Iris WIECZOREK (Dr. I. ヴィーゾレック) さんを招き、全3回すべてのプログラムをオンラインで開催した。参加者には各セッション前に講師が出した課題に取り組んでもらい、参加者同士でディスカッションを行うなど、非常に活発でインタラクティブなセミナーとなった。

IRIS 科学・技術経営研究所 (IRIS Science Management Inc.)  
PIを目指す女性研究者のための **Online**  
**Leadership Acceleration Program for Women in Academia**  
: Increase your influence!

1 Key skills for effective communication (Basic & Advance)	Dec/20/2022 (Tue) 9:00~13:00
2 Building Your Team	Jan/26/2023 (Thu) 9:00~13:00
3 Managing Yourself & Your Team	Feb/16/2023 (Thu) 9:00~13:00

全3回シリーズ★すべてオンラインで開催!

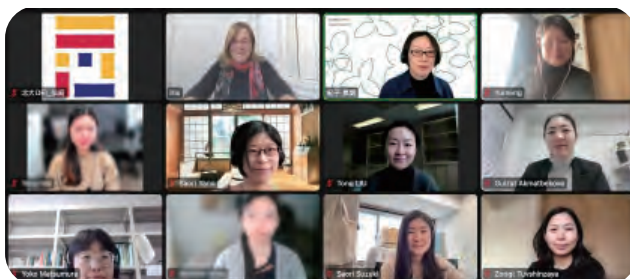
本セミナーは、リーダーシップと研究マネジメントスキルの実践的な知識を学ぶ全3回のプログラムです。  
This is a three-part seminar series that provides practical knowledge on leadership and research management skills.  
定員/Capacity 14  
使用言語/Language 英語/English

※単発での参加も可能です。第2・3回の日程は後日ご案内します。  
※It is possible to attend only one session. Dates for the second and third sessions will be announced later.

北海道大学ダイバーシティ・インクルージョン推進本部  
Office of Diversity, Equity, and Inclusion  
https://www.dei.hokudai.ac.jp/

Lecturer :  
Dr. Iris WIECZOREK  
President,  
IRIS Science Management Inc.  
IRIS科学・技術経営研究所

Details & Registration  
詳細・お申し込みはこちらから!  
<https://bit.ly/3zjw1s>



### 過去参加者の声

- ・ 経験則でしか考えていなかったリーダーシップについて、より客観的な指標・スタイルを学べた。
- ・ This event provided the grate opportunity for us to learn new things and evaluate the works of ourselves.
- ・ I like the personal 1-1 exchange with lecturer, and exchange between participants.
- ・ Thank you so much for the splendid sessions and networking, which is greatly valuable.
- ・ 世の中の流れによってラボ運営の理想や概念が変わるようになったので、定期的に学ぶ機会を自ら作りアップデートするの必要を感じた。講師の先生が勉強熱心な専門家 (PhD 取得) なので、質の高いセミナーを受けられた。

### 各回テーマ (全3回)

- ① Key skills for effective communication (Basic & Advance)
- ② Building Your Team
- ③ Managing Yourself & Your Team

# 室蘭工業大学の取組

## 教職員のためのダイバーシティセミナー 2022

教職員のダイバーシティに対する意識向上をめざしたセミナーを毎年開催しており、2022年度の開催状況は以下の通りである。

- **日時** 2022年11月17日 13:00～14:30
- **対象者** 室蘭工業大学教職員、学生、一般
- **場所** 室蘭工業大学 本館棟3階大会議室  
およびオンライン配信 (Zoom)
- **参加者数** 34名
- **講師** 株式会社危機管理教育研究所 代表  
国崎 信江氏
- **実施主体** 室蘭工業大学男女共同参画推進室

### 活動内容・報告

本年度は、講師に株式会社危機管理教育研究所代表 国崎 信江氏を招き、「災害対応を男女共同参画の視点で考える」と題して、被災地の実情をご紹介いただくとともに、災害時における乳幼児及び妊産婦等の要配慮者に対する支援の課題や災害分野における女性参画の重要性についてご講演いただいた。

当日は本学教職員及び執行役員のほか、オンライン配信 (Zoom) にて聴講した学生及び KNIT 共同実施機関の方も含めて34名の参加があった。参加者からは、「講師が実際に体験したことを織り交ぜたお話は、説得力があります。子育て期はとうに過ぎてしまいましたが、次世代がそういった負の体験をしないように立ち振るまっていきたいと思うし、提案もしていきたいと思いました。」などの感想が寄せられ、盛況のうちに終了した。

**教職員のためのダイバーシティセミナー2022**  
災害対応を男女共同参画の視点で考える

日時 2022年11月17日(木) 13:00~14:30 (1245 開場) 会場 室蘭工業大学 本館棟3階 大会議室

講師 国崎 信江氏  
株式会社 危機管理教育研究所 代表  
危機管理アドバイザー

プログラム

- ◆開会のご挨拶 (13:00~13:05)  
室蘭工業大学 空閑 良壽 学長
- ◆国崎 信江氏 (13:05~14:00)  
「災害対応を男女共同参画の視点で考える」  
株式会社危機管理教育研究所 国崎 信江 代表
- ◆質疑応答 (14:00~14:25)
- ◆閉会のご挨拶 (14:25~14:30)  
室蘭工業大学 松田 隆史 理事・副学長

対象

教職員  
本学教職員、学生、一般  
※本学の教職員以外の方は、下記URLまたはQRコード  
のリンクから申し込みください(申し込みは無料です)。  
<https://edbank.com/muroran/region/19872846477387100000/>

お問い合わせ  
〒040-8601 室蘭市南大町2-1-1  
TEL 0143-46-5018  
E-mail uff@mim.muroran-it.ac.jp  
URL <https://www.muroran-it.ac.jp/ufpuff/>



# 帯広畜産大学の取組

## 女性研究職の上位職登用に向けた理事との懇談会

- **名称** 「妊娠・育児中の教員に対する支援制度の充実に向けて」
- **日時** 2023年2月24日
- **対象者** 本事業の子育て支援制度を利用したことのある教員
- **場所** 帯広畜産大学 総合研究棟1号館 E2503 会議室
- **参加者数** 14名
- **講師** 帯広畜産大学 副学長 古林 与志安
- **実施主体** 帯広畜産大学ダイバーシティ推進室

### 活動内容・報告

本懇談会は、本事業で実施している妊娠期から小学生までの子育て教員を対象とした研究支援員制度を含めた本学の子育て教員に対する支援制度の充実に向けて、制度利用教員と研究担当副学長との意見交換を目的に実施した。

本学の妊娠期および子育て教員に向けた支援制度やそれぞれの制度利用状況を説明した後、副学長と支援利用者11名により意見交換を行った。研究支援員制度の利用教員からは、生き物の飼育や土日祝の実験が必須になる時に研究支援員の存在に非常に助けられたこと、一方でハローワークを通じて募集すると決定まで時間がかかるため、人材に関する情報共有ができることより良いのではという意見があった。認可外保育園の一定枠確保については、急な保育にすぐ対応してもらえるメリットがある一方で、提携施設の対象年齢が3歳児までであり、4歳児以上の対応も希望する声があった。また、学内の会議や研修会の時間帯や実施方法について、子育て世代でも参加できる方法を個人や部門単位ではなく、大学全体で共有してほしいとの意見があった。古林副学長からは本懇談会により知ることができた意見が多く、逆に勉強になったこと、今回の意見を基によりよい職場環境になるよう働きかけるとのコメントを頂き、双方の考えを伝える良い機会となった。



## 北見工業大学の取組

### ダイバーシティ事業推進に係る役員と女性教員等の懇談会

女性教員が大学の研究推進戦略を理解し研究マネジメントの視点を獲得するとともに、本学のダイバーシティ推進活動の推進に向けた意見交換を行うため、学長・副理事と女性教員等の懇談会を実施した。

- 日時 2023年1月12日 14:30～16:05
- 対象者 北見工業大学所属女性教員及びダイバーシティ推進室員
- 場所 北見工業大学：第1会議室
- 参加者数 12名
- 実施主体 北見工業大学ダイバーシティ推進室

### 活動内容・報告

まず、副理事から本学及び北海道国立大学機構のダイバーシティに関する取組について説明があり、ダイバーシティ推進室を中心として取り組んできた内容について紹介があった。引き続きダイバーシティ推進室員であるウアティ准教授より現在取り組んでいる自身の専門である経営工学の観点から、自身で開発した装置、研究を進める上での課題、大学に対する要望を含めて説明があった。

その後は学長も交えて、女性教員の採用促進のための方策、労働環境の整備や女子学生を含めた志願者増に向けた課題等について積極的に意見交換が行われた。



<参加者の意見交換の様子>



<ウアティ准教授の発表>

## 株式会社アミノアップの取組

### 女性研究員と会社トップ（社長）との個別面談

当社では半年に1度、社長と女性研究員による個別面談が実施されている。面談ではキャリア形成やその実現について話し合い自律的な成長を促す機会となっている。また、女性研究員の活躍をサポートするための相談窓口としての役割も果たしている。

- **名称** 2022年度 上期 社長面談
- **日時** 2022年 11月 24日、28日
- **対象者** 株式会社アミノアップ 研究部在籍の女性研究員
- **場所** 株式会社アミノアップ～1階会議室
- **参加者数** 4名

### 活動内容・報告

2022年度 1回目となる個人面談は2日間の日程で実施された。1名当たりの面談時間は10分で行われた。今回の面談では「キャリア形成」や「子育てと仕事の両立」について意見交換を行うことができた。博士号取得の意向を示している女性研究員との面談では、目指している取得の時期や支援体制などについて再度意見を聴取することができた。2022年4月に産後・育児休業から復帰した女性研究員からは時差出勤制度の活用により仕事と育児が両立できているとの意見が伺えた。その他に弊社の子育て支援体制の課題と感ずる点等を聞くことができ、子育てサポート企業を目指した今後の取り組みのヒントとなった。



## 日東電工株式会社の取組

### 女性リーダー育成プログラム (FLOWER プログラム)

- 日時 2022年4月～2023年3月
- 対象者 係長クラスの女性
- 参加者数 25名
- 実施主体 日東電工株式会社 人財本部 D&I 推進部

#### 活動内容・報告

Nitto グループは女性の活躍を重点的な取組み課題と認識し、2030年には女性の管理職比率をグローバル30%、日本エリア10%まで引き上げる目標値を設定している。管理職という役職や数値だけでなく、組織を牽引するリーダーが多く育つことで期待される成果につなげていくことを目指している。

この施策の1つとして FLOWER プログラムによるキャリア開発（リーダーとしての能力・意識を高める）支援を行っている。該当者の部門の幹部、上司、人財部門が一体となり、育成を進めている。

**女性リーダー育成プログラム「FLOWERプログラム\*」**

**全従業員が輝くNittoグループ実現に向け、2022年4月より始動**



**メンター制度**

**経営幹部の講話**

**マネジement能力育成研修**

**コーチング面談**

**仲間の存在や挑戦とコーチングが精神的な支えと後押しに**

\*Female Leaders OWnership EmpoweRment Program の略

# 女性研究者の裾野拡大に向けた取組・その他

## 北海道大学の取組

### 博士後期課程 / 中高生対象の取組

#### <博士女子エンカレッジ交流会>

- 日時 2022年8月3日
- 参加者 本学の女性の博士課程学生（文系および理系）

#### 活動内容・報告

参加者が互いの研究内容や現状の紹介をした後、それぞれが持つ課題感や思いをもとにした意見を出し合いながら、交流を深めた。



#### <進学相談会>

- 学校名 藤女子中学高等学校
- 日時 2022年10月12日

#### <キャリア講演会>

- 学校名 札幌日本大学高等学校
- 日時 2022年10月24日
- 講師 北海道大学大学院農学研究院生物資源科学分野 講師 志村華子氏  
北海道大学大学院理学院物性物理学専攻 博士後期課程 今布咲子氏

#### 活動内容・報告

札幌日本大学高等学校の生徒を対象に、北海道大学の女性研究者2名によるキャリア講演を行った。講師からは社会へ繋がる高校・大学生活や、北大進学を決めるまでの紆余曲折についてお話いただき、進路決定に悩む高校生にとって大いに参考となった。

#### <女性研究者・女性大学院生による研究やキャリア、大学生活に関する懇談会>

- 学校名 北海道札幌啓成高等学校
- 日時 2022年11月25日

- 学校名 札幌光星高等学校
- 日時 2022年12月7日

#### 活動内容・報告

北海道札幌啓成高等学校および札幌光星高等学校の生徒を対象に、キャリア・大学生活に関する懇談会を開催し、北海道大学ダイバーシティ研究環境推進室の教員が参加した。また RinGS※メンバーによる座談会もあり、生徒達からは悩みや現役大学生に聞いてみたい事など、多くの質問が寄せられた。



※ RinGS : Rikei Girls in Scienne 北大理系コミュニティのこと



## 室蘭工業大学の取組

### キャリア形成のためのランチタイムセミナー

女性研究者の裾野拡大をめざし学生を対象に行うランチタイムセミナーの2022年度の開催状況は以下の通りである。

- **名称** キャリア形成のためのランチタイムセミナー 第16回
- **日時** 2022年10月26日 12:10～12:45
- **対象者** 室蘭工業大学の学部学生・大学院生 他
- **場所** 室蘭工業大学 教育・研究1号館 A317 教室
- **参加者数** 23名
- **講師** 株式会社構造計画研究所  
電波技術部部長 吉敷 由起子 氏
- **実施主体** 室蘭工業大学男女共同参画推進室

### 活動内容・報告

講師の吉敷 由起子氏より所属会社の事業内容の紹介や自身のキャリアについて時系列で振り返り、当時の考えとともに具体的に説明いただいた。また、研究活動のほか、社内のワークライフバランスの推進に貢献された話についても語られ、社会人としてキャリアを重ねる中で直面した出産・子育て等のライフイベントの変化に臆することなく、社会人ドクターとして学業や研究に励む等、着実にキャリアアップの実現を図る姿勢が参加した学生達にも強く印象に残ったようであった。

参加者からは「研究職の女性のライフスタイルを知る機会が少なかつたため、勉強になりました。」「経営者側にも女性がいることで平等な制度を作ることができると思いました。」などの感想が寄せられ、好評のうちに終了した。

**キャリア形成のためのランチタイムセミナー 第16回**

キャリア形成のためのランチタイムセミナーは、企業や大学の研究機関で活躍する女性研究者や女性技術者をゲストに招聘し、学生が今後のキャリアプランを考えるために参考となる情報を提供するものです。

**「変化し続ける私のキャリア・ライフプラン」**

**講 師**  
株式会社構造計画研究所 電波技術部部長  
**吉敷 由起子 氏**

2003年電気通信大学修士課程修了後、同年株式会社構造計画研究所入社。2006年～2010年東京工業大学社会人ドクターを経て、2014年より株式会社構造計画研究所電波技術室室長に就任。2018年より現職。電波技術に関する研究・開発、国際標準化活動に従事。二児の母。



日時

令和4年 10月26日(水) 12:10～12:45

場所

室蘭工業大学教育・研究1号館 A317 室

対象

本学の学部学生・大学院生 ※事前申込制

締切

令和4年10月19日(水)  
お弁当持参はできませんが、お弁当込みでの飲食は可能です。

室蘭工業大学 男女共同参画推進室

申込・問合せ TEL 0143-46-5018  
E-mail ufr@mim-muroran-it.ac.jp  
URL https://www.muroran-it.ac.jp/ge\_ufr  
所属・氏名を記載の上、上記Eメール宛にお申し込みください。



## キャリア形成のためのランチタイムセミナー

- **名称** キャリア形成のためのランチタイムセミナー  
第17回
- **日時** 2023年2月21日 12:00～12:45
- **対象者** 室蘭工業大学の学部学生・大学院生 他
- **場所** 室蘭工業大学 教育・研究1号館 A317教室
- **参加者数** 20名
- **講師** 岩田地崎建設株式会社  
主任 橋本 綾佳氏
- **実施主体** 室蘭工業大学男女共同参画推進室

### 活動内容・報告

今年度2回目のランチタイムセミナーでは、講師の橋本 綾佳氏より大学院在学中の研究活動や就職活動を経て現職に至るまでの経緯、そして現在社会人ドクターとしての立場での学生達との向き合い方や女性が企業で働く上での経験についてお話いただいた。仕事をする上で心掛けていることや自分にしかない唯一無二のスキルを身に付けることの大切さについて語られ、『「ロールモデル」にとらわれず、自分らしさを持っていれば仕事はいくらでもある。』との励ましのメッセージをいただいた。

参加者からは「結婚・出産と仕事の両立のリアルな問題やハードルの高さを改めて知りました。」「女性であるための仕事や研究で苦労したことをもっと詳しく聞きたいと思いました。」などの感想が寄せられ、今後のキャリアプランを考える上で有意義なひとときとなった。

**キャリア形成のためのランチタイムセミナー第17回**

キャリア形成のためのランチタイムセミナーは、企業や大学等の研究機関で活躍する女性研究者や女性技術者をゲストにお招きし、学生が今後のキャリアプランを考えるために参考となる情報を提供するものです。

**「ロールモデルにとらわれない働き方と研究のすすめ」**

**講師**  
岩田地崎建設株式会社 主任 橋本 綾佳氏

2013年3月北海道大学工学部環境衛生システム専攻修了後、建設コンサルタントに就職し、地盤・トンネル調査や地下水調査業務に従事。  
2020年2月より岩田地崎建設株式会社の環境ソリューション部主任。  
現在、修了した専攻の社会人等士課程中の在学中。  
研究テーマは建設現場主からの重金属等の排出削減の把握や対策工に利用される粉末材料の長期耐久性等。

**日時** 令和5年2月21日(火) 12:00～12:45

**場所** 室蘭工業大学教育・研究1号館 A317教室

**対象** 本学の学部学生・大学院生 ※事前申込制

**締切** 令和4年2月15日(水) お弁当は付きませんが、お持込みでの飲食は可能です。

室蘭工業大学 男女共同参画推進室  
申込・問合せ TEL 0143-46-5018  
E-mail ufr@mmm.muroran-it.ac.jp  
URL https://www.muroran-it.ac.jp/ge\_ufr/

所属・氏名を記載の上、上記Eメール宛にお申し込みください。



## 帯広畜産大学の取組

### ロールモデル座談会

- **名称** 第1回ロールモデル座談会  
「子どもの成長に伴う研究環境の変化と支援制度について」
- **日時** 2023年2月24日 13:30～14:00
- **対象者** 妊娠期から小学生までのお子さんのいる研究支援員制度の利用教員
- **場所** 帯広畜産大学 総合研究棟1号館 E2503 会議室
- **参加者数** 13名
- **講師** 帯広畜産大学 准教授 白藤 梨可
- **実施主体** 帯広畜産大学ダイバーシティ推進室

### 活動内容・報告

本懇談会は、本事業で実施している妊娠期から小学生までの子育て教員を対象とした研究支援員制度の利用者に対し、過去に本制度を利用し、現在中学生のお子さんを養育する女性教員から子どもの成長に伴う研究環境の変化についての体験談や、子どもの成長に合わせて必要とされる支援制度についての考えをお話いただき、交流を深めることを目的に実施した。

講師の白藤准教授から、子どもの成長に合わせて、支援してほしい業務内容が変化していることや、中高生も子育て期で忙しさはあるが、研究支援員制度は小学生までの小さなお子さんのいる家庭に手厚く行うべきだとのお考えをお話いただいた。また、業務内容の変化により、学生と一般の方の両方に研究支援員を頼んだ経験があり、それぞれのメリット・デメリットについてもお話しされた。参加した教員からは、授業等のある学生の具体的な雇用・運用方法や急な勤務計画の変更についての対応等について質問があり、講師の白藤准教授をはじめ、参加した教員の経験談を伝えあい教員間の交流を深めた。



## 北見工業大学の取組

### 次世代研究者のための講演会

社会で活躍する若手研究者に自身の体験を交えて研究者生活を語っていただくことで、本学学生及び周辺高校の生徒に研究及び研究職の魅力を理解してもらうための講演会を開催した。

- 日時 2022年6月22日 16:30～18:00
- 対象者 北見工業大学所属学生・教職員、  
オホーツク管内高校の生徒等
- 場所 オンライン：Webex
- 参加者数 208名
- 講師 北見工業大学工学部応用化学系 助教  
近藤 寛子 氏
- 実施主体 北見工業大学ダイバーシティ推進室

**次世代研究者のための講演会**

**6/22(水) 16:30-18:00**

**※Webexによるオンライン講演会**

**講師** 北見工業大学工学部  
応用化学系 助教 近藤 寛子 氏

**題目** 研究生活のすすめ—好きなことを仕事にするという選択

苦手意識を持ちながら研究者を目指したきっかけ、様々な出会いを経て現在に至るまでをお話いただきます。

**対象** 本学学生及び周辺高校の高校生

**備考** 視聴用のURLは開催日が近くなりましたら、キャンパススクエアで別途案内いたします

**主催** ダイバーシティ推進室

【問合せ先】  
北見工業大学企画総務課人事係  
E-mail: soumu06@desk.kitami-it.ac.jp

### 活動内容・報告

本学のダイバーシティ推進室員である近藤 寛子助教に研究者を目指したきっかけや道のり、自身の大学生活や研究者生活について具体的に説明していただいた。特に、苦手意識を持ちながらも研究者を目指したところが参加した学生にも強く印象に残ったようであった。



アンケート結果からも、「研究者への具体的な道のりが聞けて参考になった」、「不向きだと思って諦めるのを即断するのではなく、面白いと思ったら、それをひたむきに努力することも大切」といった声が多数寄せられた。

また、今年度は周辺高校からも複数人の参加があり、研究者のすそ野拡大に有意義な講演会となったことから、今後も継続する方針である。

2年生キャリアデザイン  
テーマ6

令和4年6月22日

**次世代研究者のための講演会**

題目: 研究生活のすすめ  
—好きなことを仕事にするという選択

講師: 近藤 寛子先生  
(バイオ食品工学コース 助教)

苦手意識を持ちながら研究者を目指したきっかけ、  
様々な出会いを経て現在に至るまでをお話いただきます。

本日の流れ  
ご講演  
質疑応答(チャットでもOK)  
アンケート

主催: ダイバーシティ推進室  
司会: 川村みどり(副室長)

仕事に求めるものは?

好きなことを仕事にしたい  
(好きな環境にいたい)

好きなことは仕事にはしたくない

社会貢献のできる仕事に就きたい

やりがいのある仕事がいい

収入が重要

勤務地が重要

楽な仕事がいい

## オープンキャンパス リケジョの輪

女性研究者裾野拡大の第一歩となる女子高校生の理系進学を目的に、本学女子学生による自身の研究活動の紹介や相談対応を通じて、工業大学への進学に対する不安解消及び学生生活について理解を得るための企画を実施した。

- **日時** 2022年7月30日 11:30～12:30  
2022年8月20日 11:30～12:30
- **対象者** 北見工業大学オープンキャンパス参加者
- **場所** 北見工業大学：A102 講義室
- **参加者数** 62名
- **実施主体** 北見工業大学ダイバーシティ推進室

### 活動内容・報告

本学の大学院に在籍する女子学生が自身の研究紹介、サークルやアルバイト、友人との旅行などの大学生活について高校生や同席した保護者に分かりやすく発表を行い、その後参加者からの質問に回答する形式で実施した。高校生や保護者からは研究内容の詳細や、現在取り組んでいる研究テーマと将来就きたい仕事との関係、またアパートや寮などの住環境についての質問があった。女子学生が各質問に対して実体験を交えて回答したことから、本学での女子の学生生活の実態が理解でき安心した様子であった。アンケートからも「大学生の1日の過ごし方を知ることができてよかった」、「多国籍の学生が在籍していること、色々な分野で研究していることを知れて興味深かった」などの感想があり、工業大学への進学に対する不安解消及び学生生活への理解の一助となった。



## 大学院進学に向けた学生懇談会

女性研究者裾野拡大には、大学院への進学者を増加させることが必要不可欠である。分野によっては身近に女子大学院生がいない環境の学部生もいるため、進学に対する不安解消及び大学院生活について周知するため、学部学生と大学院女子学生との懇談会を実施した。

- 日時 2022年11月14日 12:10～12:50
- 対象者 北見工業大学学生
- 場所 北見工業大学：A102 講義室
- 参加者数 学生6名及び教職員3名
- 実施主体 北見工業大学ダイバーシティ推進室

### 活動内容・報告

博士前期課程2年に在籍している学生に、自身の研究生活や就職活動の経験等を話してもらった。大学院進学を決めた時期は学生によってさまざま、今回は学部入学時からすでに大学院まで視野に入れていた者、学年が進み専門科目を学ぶ上で大学院に興味を持った者それぞれから報告があった。

学部学生にとっては、将来、研究室を選択する上での観点や、大学院での生活の中で、忙しい実験・講義に加えてアルバイトも両立させるために時間管理を工夫する必要があったという話など自身の経験を踏まえた具体的な助言を受け、より参考になったと思われる。

今年度から女子学生に限定しない形で開催したが、当日の悪天候により参加者数は伸びなかった。次年度に向けてより多くの学部学生が参加できるように、内容、開催時期を含めて検討したい。

**大学院女子学生が答える**

## 大学院進学に向けた 学生懇談会

**11/14 月** 出入自由ですのでお気軽に参加ください！

**12:10-12:50**

**会場** A102講義室

**対象** 学部学生

本学における女性研究者育成及び大学院進学者増加の取組の一環として、大学院進学に向けた学生懇談会を開催します。懇談会では、本学の大学院女子学生が大学院での研究生活や学会発表、就職活動など様々な経験を話してくれます。現在、大学院進学を考えている学部3年次学生だけではなく、学部1、2年次学生も是非ご参加ください。また、女子学生に限定していませんので、進学に興味ある男子学生も是非ご参加ください。(昼食持ち込み可です)

※新型コロナウイルスの感染予防のため3密を避けた環境で実施します。参加者の方はマスク着用、手指を消毒の上、ご参加ください

主催:ダイバーシティ推進室  
お問合せ 企画総務課人事係【TEL:0157(26)9115、E-mail:soumu06@desk.kitami-it.ac.jp】



# III. 資料集

## 【資料1】

# DEI 2022 October Diversity Equity Inclusion NEWSLETTER



Vol. 01

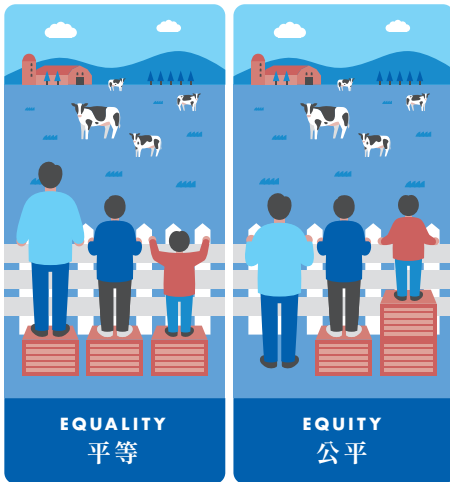


北海道大学  
ダイバーシティ・インクルージョン推進本部  
Office of Diversity, Equity, and Inclusion

DEIって何ですか？

北海道大学では、無意識の差別や偏見を乗り越えたパイアスフリーキャンパスの実現に向けて、2022年4月に新たな運営組織として「ダイバーシティ・インクルージョン推進本部、英語名:Office of Diversity, Equity and Inclusion (DEI推進本部)」を設置しました。DEI推進本部では、すべての構成員がその能力を最大限に発揮して自らの可能性に挑戦できる研究環境を実現するために、意識改革および環境整備を進めています。

このDEIの考え方は、人権尊重がその基盤にあることを大前提としたうえで、企業においては経営戦略として、自治体等においては持続可能な地域社会づくりのために、大学等研究機関においては、イノベーションの源泉として取り入れられています。また、SDGsが前文で掲げるスローガン「no one will be left behind=誰ひとり取り残さない」は、DEIが目指す世界観そのものでもあります。



#### WRITER

ダイバーシティ・インクルージョン推進本部  
特任教授

長堀 紀子

博士(理学)、およそ10年間ライフサイエンス分野の研究に従事した後、行政機関にて産学連携/バイオ産業支援を経験。2015年より大学で女性研究者支援やダイバーシティ研究環境整備等に携わる傍ら、研究の社会実装を目指して起業(兼業)。



ダイバーシティを説明できますか？

DEI推進本部では、DEIを以下のように定義しています。

### Diversity 多様性

人種、国籍、肌の色、言語、民族、出自、宗教、信条、性別、性的指向、性自認、ライフイベント、年齢、障害、外見・容姿、ライフスタイル等の違いが尊重され、組織の構成員として受け入れられている状態です。

### Equity 公平性

個人の成長や成果創出に係る機会・情報・リソース等へのアクセスを、すべての構成員に保証しようとするものです。社会の構造的な不平等の存在を認識し、個人の状況に合わせてツールや支援を提供します。

### Inclusion 包摂性

多様な構成員が存在するだけでなく、心理的安全性が担保された環境で、個性と能力を存分に発揮できている状態です。あらゆるレベルでの意思決定の質が向上し新たな価値をもたらすことで、組織として多様性のメリットを享受できるようになります。

一見、構成員に多様性があっても、意思決定プロセスへの十分な参画が無ければ包摂性において不十分です。また、公平性は、多様性と包摂性を支える土台でもあります。このように、DEIはそれぞれ相互に関連し、相乗的に効果を発揮します。DEI推進に関するみなさまの意見やアイデアは随時歓迎していますので、お気軽にお寄せ下さい。

#### PICK UP BOOK

#### DEI-Libraryのご案内

DEI推進本部では、所蔵する図書の出出をしています。「ダイバーシティ関連」「女性のロールモデル」「仕事術」「生き方」などの分野の本をそろえています。本学に所属する方ならどなたでも貸出ができますので、ぜひご利用ください。

[www.dei.hokudai.ac.jp/activities/service/library/](http://www.dei.hokudai.ac.jp/activities/service/library/)

詳細はこちら





## DEI NEWSLETTER

Vol. 01

2022  
October

## TOPIC 1 次世代リーダーシップ研究者 円卓会議Ⅱを開催

7月29日(金)、京都大学 世界視力を備えた次世代トップ研究者育成プログラム(L-INSIGHT)との共催で行いました。若手研究者が「無意識のバイアスが生じる構造」について理解した上で、現状の課題やその解決策について話し合うことが目的です。

円卓会議Ⅱ終了後、京都大学・磯部昌憲フェローがステートメントをまとめました。

[詳細はこちら](#)
[www.dei.hokudai.ac.jp/archives/21159/](http://www.dei.hokudai.ac.jp/archives/21159/)


## TOPIC 2 各種研究者支援事業を募集中です

ご興味がありましたら、是非お早めにご応募ください。

[詳細はこちら](#)
[www.dei.hokudai.ac.jp/archives/20464/](http://www.dei.hokudai.ac.jp/archives/20464/)


研究者支援事業一覧

プログラム	内容
PIを目指す女性研究者による研究会等開催支援	旅費・謝金等 上限20万円
女性研究者によるオンライン国際研究会等開催支援	謝金等 上限15万円
上位職を目指す女性研究者のためのメンタリング・シャドウイング研修支援	研修のための旅費・謝金あり
積極的なアウトリーチ活動に向けたビジュアル作成コンサルティング支援	研究ポンチ絵等の個別指導2時間 8万円相当
ダイバーシティ・インクルージョン推進に向けた部局等による取組支援プログラム	旅費・謝金等 上限15万円

## COLUMN

## THEME

## 「ライフワークのための DEI 保証」

大学の命運は、DEI保証が握っています。大学のDI推進宣言発出やDEI推進本部設置は、安心安全な大学生活のための金字塔ですが、単なる道標とも言えます。

1996年の着任以降、僕は多くの方々に支えていただきながら、DI推進宣言が保証する「性別、性的指向、性自認」に関わる教育等に携わってきました。例えば、2002年、この世で起きていることを自分ごととして受け止め考える全学教育科目「私たちの世界」を企画し、10人以上の講師が登場する文理融合型のオムニバス授業を開講することができました。2004年は、第1期中期目標・計画に、ジェン

ダーに関する研究教育を推進するという文言を加えてもらい、2007年には大学院共通科目「性差研究入門」もオムニバス形式で始めました。こうして、全学教育と大学院で教育推進の両輪が揃い、現在に至っています。

しかし、当然ながら、これでDEIが掲げる理念とミッションが完了したわけではありません。大学にとって、DEI保証は大学の教職員や学生を守るために持続的に取り組まねばならない命(ライフ)の仕事「ライフワーク」であり、そしてこれが、大学の命を保証することにつながります。DEI保証は、大学の命運を握るライフワークなのです。

## WRITER



欧米文学研究室  
文学研究院教授  
瀬名波 栄潤

Ph.D. (米サウスカロライナ大学)。専門は英米文学とジェンダー・セクシュアリティ論。2015年度教育総長賞(優秀賞)、2018と19年度に「私たちの世界:セックス・ジェンダー・セクシュアリティを考える」で全学教育科目エクセレント・ティーチャーズ受賞。大学公認LGBTQ+サークル「虹の集い」顧問。

## EVENTS

10.3 Mon. - 2023.1.31 Tue. ダイバーシティに関係する「図書展示」  
附属図書館(北図書館、本館)

11.18 Fri. パープルライトアップ  
古河記念講堂

11月~ 開始予定 研究力向上・リーダー育成セミナー 言語 英語  
オンライン(全3回シリーズ)

## CONTACT US



北海道大学  
ダイバーシティ・  
インクルージョン推進本部  
Office of Diversity, Equity,  
and Inclusion



公式ウェブサイト  
[www.dei.hokudai.ac.jp](http://www.dei.hokudai.ac.jp)

〒060-0812  
札幌市北区北12条西7丁目  
北海道大学  
中央キャンパス総合研究棟1号館1階

TEL — 011-706-3625  
Email — [office@dei.hokudai.ac.jp](mailto:office@dei.hokudai.ac.jp)

## 【資料2】

# DEI 2023 January Diversity Equity Inclusion NEWSLETTER



Vol.

02

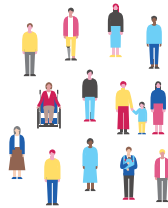


北海道大学  
ダイバーシティ・インクルージョン推進本部  
Office of Diversity, Equity, and Inclusion

みなさんは、マジョリティーとマイノリティーの違いは何だと思いますか? 「多数派」と「少数派」、あるいは「普通の人」と「特別な配慮を必要とする人」だと認識されることが多いように思います。では、何故、社会では、少数派に対して配慮を必要とする場合が多々あるのでしょうか? それは、多数派はこれまで優先的に保護され、すでに十分に配慮が行き届いているからです。すなわち、「マジョリティー＝すでに配慮されている人」「マイノリティー＝まだ配慮されていない人」と言い換えることができます。

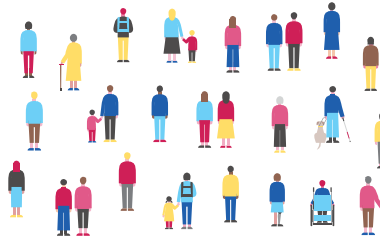
例えば、異性愛者で夫婦同性を好む人は、法律婚で立場が守られ、諸手当、控除、相続などの恩恵を受けられます。ジェンダーの人は、迷いなく近くにあるトイレを使うことができます。健常者であれば、誰かに手伝いを頼む必要なく、好きな時に好きな場所に移動できます。

このように、マジョリティーは、周囲の環境が自分に合わせて作られているので、生きるための「労力が少なく済む」立場と言えます。また、差別や偏見の対象とならず、周囲の目を気にせざるを得ない場面や、精神を消耗させられたり抗議の声を上げる必要のある出来事がふりかかることが少なく、心身のエネルギーを自己実現のために使う余裕がより多くあります。このように、たまたまマジョリティーに属していることで得られている優位



## THEME

## マイノリティー を理解するために、 マジョリティー について考える



性を、「マジョリティーの特権」と呼びます。\*1

また、マイノリティーとは単に人数の問題ではありません。女性の人数自体は半数でも、その立場は十分に尊重されておらず(法律、慣習、文化等の面で不利益)、現状において女性という属性はマイノリティー性をもちます。例えば、補助的な仕事は女性の役割と考える人が多い社会では、家事育児介護等のケア負担や職場の雑務が女性に偏り、キャリア形成上の不利益を生じます。痴漢等性犯罪の被害者の9割は女性であるため、住む場所、出かける時間などに、気を遣います。「社会に居場所を得て、自分の能力を活用して貢献する」ために、マジョリティーよりも余分に心身の労力を費やさざるを得ないのが、マイノリティーです。生きるためのコストが異なる両者から見える世界が全く違うものであることは、想像に難くありません。

特権を有する立場の人は、その状態が当たり前と感じられるため、自分が優遇されていることに気づくことは、一般的に困難と考えられます。ですから、特権の存在を可視化・認識し、現状の不平等を認める勇気を持つことが、DEI社会に向けた第一歩だと思います。また、自分の特権に気づいたならば、その恵まれた影響力を、社会や組織をよりよくするために使うことができる人が増えて欲しいと思います。

\*1「真のダイバーシティをめざして—特権に無自覚なマジョリティーのための社会的公正教育」上智大学出版(2017)

## WRITER

ダイバーシティ・  
インクルージョン推進本部  
特任教授

長堀 紀子

博士(理学)。およそ10年間ライフサイエンス分野の研究に従事した後、行政機関にて産学連携/バイオ産業支援を経験。2015年より大学で女性研究者支援やダイバーシティ研究環境整備等に携わる傍ら、研究の社会実装を目指して起業(兼業)。



## PICK UP BOOK



## おすすめの本のご紹介

差別はたいして悪意のない人がする / キムジヘ(著・文) 尹怡景(翻訳)

差別はマジョリティーには「見えない」。でも、見えないことは存在しないことではありません。日常に潜む「排除の芽」に気づき、多様性と平等を自分事として考えるエッセイです。

## DEI NEWSLETTER

Vol. 02

2023  
January

北海道大学は内閣府「女性に対する暴力をなくす運動」に賛同し、下記2件の取組を実施しました。

TOPIC

1

## 北海道大学古河講堂のパープル・ライトアップを実施

11月18日(金)、女性の人権尊重ならびにハラスメントや差別的言動に対する学内構成員の意識向上を図るため、当該運動のシンボルカラーである紫色で古河講堂をライトアップしました。点灯式では、山口淳二理事・副学長が挨拶で「『人権と多様性の尊重』は、人間社会の基盤であり、大学が真理の探究と知の創成の場であるために不可欠。人権を著しく侵害する『暴力』の問題は早急な対応が必要である。」と話しました。

詳細は  
こちらから



[www.dei.hokudai.ac.jp/archives/21601/](http://www.dei.hokudai.ac.jp/archives/21601/) ▲



TOPIC

2

安全キャンパスのための護身術講習会  
「逃げるための防犯セルフディフェンス術」を開催

12月23日(金)、学内構成員の防犯や護身に関する知識や意識の向上を目的とした護身術講習会を行いました。講師には、総合危機管理アドバイザーのおりえ氏をお迎えし、50名の参加がありました。前半の座学で知識と心得を学んだ後、後半の実技では、手や肩をつかまれた時、抱き着かれた時の対処や声の出し方など、参加者が体を動かしながら「逃げるための護身」を体験しました。

詳細は  
こちらから



[www.dei.hokudai.ac.jp/archives/21742/](http://www.dei.hokudai.ac.jp/archives/21742/) ▲



## COLUMN

THEME

## 「誰一人取り残さない。誰もが学べる北大にしよう!～合理的配慮について」

教室入口の階段、跳ね上げ固定式の椅子、授業内のディスカッション、紙の教科書、雪道。よく見る光景ですが、障害のある方にとってはどれも「社会的障壁」となりうるものです。たとえば、車いすユーザーの学生は、入口に階段しかない教室には自力で入れません。このような場合、学生からの申請を受け、大学はその学生が授業を受けられるよう「合理的配慮」を提供します。合理的配慮は、障害者差別解消法で規定されている、障害のある学生がない学生と同じように大学で学ぶために必要な変更・調整です。アクセシビリティ支援室は学内の障害学生支援の専門部署

で、合理的配慮申請のサポートに加え、誰もが学べるキャンパスの環境づくりを行っています。

また、アクセシビリティ支援室では、ノートテイク・文献電子化・移動支援等の障害学生支援の一翼を担う学生の有償ボランティアであるピアサポーターも養成しています。あなたもピアサポーターになって、誰もが学べる北大と一緒に作りませんか?興味がある方はアクセシビリティ支援室までご連絡ください。連絡先・詳細はアクセシビリティ支援室ホームページ(<https://www.sacc.hokudai.ac.jp/accessibility/>)をご覧ください。

WRITER



学生相談総合センター  
アクセシビリティ支援室准教授  
榊原 佐和子

Ph.D.(心理学)臨床心理士・公認心理師・精神保健福祉士  
病院、企業、大学等での臨床に従事後、障害学生支援に関わる。現、アクセシビリティ支援室室長。全学教育科目「キャンパス・アクセシビリティ入門」担当。

## EVENTS

2.7 Tue. 多様性から価値を生み出すための  
コミュニケーション研修  
2.14 Tue. 百年記念会館

2.16 Thu. 研究力向上・リーダー育成セミナー 第3回  
オンライン(全3回シリーズ)言語英語

2.27 Mon. KNIT共同研究発表会  
オンライン

## CONTACT US



北海道大学  
ダイバーシティ・  
インクルージョン推進本部  
Office of Diversity, Equity,  
and Inclusion



公式ウェブサイト  
[www.dei.hokudai.ac.jp](http://www.dei.hokudai.ac.jp)

〒060-0812  
札幌市北区北12条西7丁目  
北海道大学  
中央キャンパス総合研究棟1号館1階

TEL — 011-706-3625  
Email — [office@dei.hokudai.ac.jp](mailto:office@dei.hokudai.ac.jp)

## 【資料3】

### 推進本部の目的

すべての構成員の尊厳が守られ、互いを尊重し合う「誰もが学びやすく、働きやすい」大学環境の実現は、

- 個人のコミットメントとパフォーマンスの向上
- 異分野連携、産学連携等、異なる他者・セクター間の協業
- 多様な背景、問題意識、熱意をもつ学生・研究者の参画

を促進します。これにより「大学の知的創造の質が向上」することで、以下のような未来に繋がります。

- 大学全体の研究生産の増大
- 地域連携、産学連携等を通じた社会変革のためのインパクトの創出
- グローバル人材として必須とされる、DEIに関する教養を備えた人材の輩出
- さらなる多様な意欲ある人材の参画

DEI推進本部はこれらの実現を目的として様々な部署と連携して取組を実施します。



北海道大学  
ダイバーシティ・インクルージョン推進本部  
Office of Diversity, Equity, and Inclusion

### 北海道大学が掲げる ダイバーシティ・インクルージョンとは

誰一人取り残さず、  
人種・国籍、肌の色、言語、民族、出自、  
宗教、信条、性別、性的指向、性自認、  
ライフイベント、年齢、障害、  
外見・容姿、ライフスタイル、その他  
いっさいの個人の事由に関わらず  
「ダイバーシティ&インクルージョン推進宣言より抜粋」

この大学は3万人弱の様々な立場・性質の人々で成り立っています。包括性や公正性が確保され心理的に安全な環境は、これらの多様な人々がその能力を最大限発揮し、学び、また新たな知を創造するための基盤として欠かせないものです。このためには人々が他者への理解を深め、無意識の差別や偏見を乗り越えたバイアスフリーキャンパスの実現が大切です。

### 推進本部の目的

すべての構成員の尊厳が守られ、互いを尊重し合う「誰もが学びやすく、働きやすい」大学環境の実現は、

- 個人のコミットメントとパフォーマンスの向上
- 異分野連携、産学連携等、異なる他者・セクター間の協業
- 多様な背景、問題意識、熱意をもつ学生・研究者の参画

を促進します。これにより「大学の知的創造の質が向上」することで、以下のような未来に繋がります。

- 大学全体の研究生産の増大
- 地域連携、産学連携等を通じた社会変革のためのインパクトの創出
- グローバル人材として必須とされる、DEIに関する教養を備えた人材の輩出
- さらなる多様な意欲ある人材の参画

DEI推進本部はこれらの実現を目的として様々な部署と連携して取組を実施します。



北海道大学  
ダイバーシティ・インクルージョン推進本部  
Office of Diversity, Equity, and Inclusion

### CONTACT US



北海道大学  
ダイバーシティ・インクルージョン推進本部  
Office of Diversity, Equity, and Inclusion

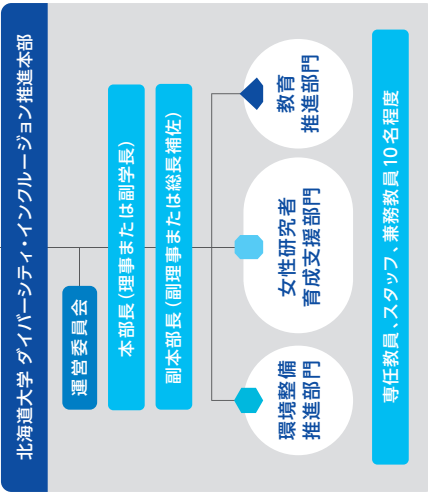
〒060-0812  
札幌市北区北12条西7丁目  
北海道大学  
中央キャンパス 総合研究棟 1号館 1階  
TEL — 011-706-3625  
Email — office@dei.hokudai.ac.jp



公式ウェブサイトはこちら  
www.dei.hokudai.ac.jp



## 組織図



## 総合的な人事計画・目標

### 年齢構成の適正化

全ての職種をバランス良く配置し、  
本学の研究力を高い水準で維持・承  
継を図るため右記の割合を目指す。



### 人材の多様性の確保

若手教員、女性教員及び外国人教員  
の雇用を促進する。



### 流動性の向上

クロスポイントメント制度の適用  
を促進し、特に民間企業との活発な  
人事交流を図る。



## 環境整備 推進部門

大学の施設や制度などの  
就学就労環境や、教職員・学生の  
DEIについての意識等、  
広い意味でのDEI取組を  
整備・評価する取組を行います。



### DETAILS

#### 教職員の意識改革

- FD・SDセミナー
- 部局長ヒアリング・勉強会
- DEIに関する認識調査

#### 教職員の働き方改革

- FD・SDセミナー
- 働き方・時間の使い方の実証調査
- DEIの視点からのDX推進に  
関する提案

#### 施設環境配慮

- DEIの視点による、施設や建物等に  
関する課題の洗い出し・提案提案

#### 性的多様性への理解促進

- ガイドラインの策定・普及

#### 障害者に関する取組

- 当事者やライイ等のネットワーク

#### 育児・介護

- 研究活動とライフイベントの両立のための  
補助人的支援（育児・介護・病児）

#### DEIに関する パブリック・リレーション

- 関連データ開示等

## 女性研究者 育成支援部門

若手から管理職まで  
各キャリアステージにおける  
女性教員の増加に向けた  
様々な取組を行います。



### DETAILS

#### 研究力向上・リーダー育成のための取組

- リーダーシップを発揮する機会を提供
- 学びとネットワーキングの支援
- 女性研究者リーダー育成共同研究助成
- 研究会等開催支援・教育研究スキルセミナー

#### マネジメント力の向上・上位職登用促進のための取組

- 上位職としてのスキルとマインドの取得
- メンタリング・シャドウイング研修・役員との懇談会
- 女性教員のプレゼンツの向上
- 学内女性教員を対象とした表彰制度

#### 女性研究者のロールモデルの育成と発信

- ロールモデル育成研究助成・ウェブサイトで等の発信

## 教育 推進部門

学生に対するDEI教育および  
女性研究者のすそ野拡大のための  
取組を行います。



### DETAILS

#### DEIに関する学びの機会の提供

- 必修必須科目「北大での学び」授業提供・大学院におけるDEI関連科目の提供
- DEIに関する研究促進・図書館機能を活用した学びの機会の提供

#### 女性研究者のすそ野拡大の取組

- 博士課程への進学促進のための取組
- 博士課程女子学生との研究会
- 高校生への働きかけ
- 学校講演や座談会など

## 【資料4】

### 2022年度 ダイバーシティ・インクルージョン推進に向けた 部局等による取組支援プログラム 募集要項

#### 【概要】

本学では、2021年12月にダイバーシティ推進宣言を公表し、2022年4月にはダイバーシティ・インクルージョン推進本部（DEI推進本部）が発足するなど、ダイバーシティ推進の機運が高まっています。そこで、本学構成員がダイバーシティ推進について更に理解を深める機会を創出することを目的とし、以下の支援を実施いたします。

#### 【支援内容】

本プログラムは、本学構成員（教職員・学生等）を対象として学内で開催される、本学のダイバーシティ・インクルージョン、Equity、男女共同の推進に寄与するセミナー等の実施に必要な経費のうち、1件あたり15万円を上限として支援します。

#### 【支援要件】

以下を満たす研修会、セミナー、シンポジウム、ワークショップが支援の対象となります。

- 本学のダイバーシティ・インクルージョン、Equity、男女共同の推進に寄与するセミナー等であること
- 原則として複数の部局にまたがる取組あるいは全学に公開する取組であること
- セミナー等の主な対象（参加者）が本学の教職員、学生、研究員であること
- 20名以上の参加者を見込むセミナー等であること
- 実施主体が部局、学科、課室等、または研究会などのグループであること
- 2023年1月31日までに開催されるセミナー等であること
- DEI推進本部を当該企画の共催とすること

**【支援対象となる経費】**

次の経費に限り、本学規定に沿って支出することができます  
ただし、いかなる場合も飲食物は支援対象外となります

費目		
人件費	当日の運営を補助する短期支援員の人件費 ただし、短期支援員の募集や雇用手続きを各部局等で行う場合に限り支援対象となります。	
消耗品費	取組を実施する上で必要不可欠であり、参加者（受益者）が負担することが適当ではない消耗品	
国内旅費	講師等※の国内旅費	※本支援の旅費・謝金支払い対象となるのは、当該企画の根幹をなし、企画実施に不可欠な役割の講師に限ります。支払い対象となる講師については必ず広報物に氏名を明記してください。 一般発表者、ポスター発表者等は対象となりません。
外国人招聘旅費	講師等※の海外招聘旅費	
謝金	講師等※への謝金	
印刷費	取組の広報のためのポスター、チラシ、配布資料の印刷費 ※大判プリンター出力は DEI 推進本部でも可能です（要相談）。	
委託費	会場設営、広報物デザイン、当日の参加者に対する一時保育サービス	
その他（諸経費）	上記以外で、DEI 推進本部が個別に認めた経費	

**【支援件数】**

おおむね 3 件程度

**【申請方法】**

所定の申請書を DEI 推進本部宛に電子メールにて提出してください。

**最終申請締め切り 2022 年 11 月 30 日**

\*採択金額が予算額の上限に達した場合には、その時点で募集を終了します。

**【事前相談】**

本支援制度をより有効に活用いただくことを目的に、申請書の提出前に事前の相談を受け付けます。面談では、企画立案、支援内容、経費等についての相談を承ります。

面談を希望する方は、下記お問い合わせ先までご連絡ください。

## 【審査方法】

申請者により提出された申請書に基づき、DEI 推進本部にて審査を行い、採否及び支援金額を決定します。申請書の受理連絡後、2 週間以内に採択可否を連絡します。

## 【経費執行方法】

原則として部局等へ支援金額の予算振替を行い、経費を執行していただきます。なお、万が一残額が発生する場合は速やかに返還いただきます。

## 【実施報告】

取組終了後 30 日以内に指定書式の実施報告書（収支報告含む）及び作成した広報物を提出してください。収支報告については、部局等の事務と調整の上、ご作成ください。また、企画を実施した様子がわかる写真を数枚お送りいただきます。お送りいただく写真には、本事業のウェブサイトに掲載可能なものを少なくとも 1 枚含めてください。

## 【備考】

本学が現在事業期間中となっている「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）」事業の一環として、事業連携機関\*へのオンライン配信へのご協力をお願いする場合があります。採択となった場合には別途調整させていただきます。配信に係る作業は DEI 推進本部スタッフが行います。

\*連携機関：ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）の連携機関。

（2022 年 4 月 1 日現在）室蘭工業大学、帯広畜産大学、北見工業大学、株式会社アミノアップ、日東電工株式会社

## 【お問合せ】

申請にあたりご不明点等がある場合は、下記お問合せ先までご連絡ください。

お問合せ先：

北海道大学 ダイバーシティ・インクルージョン推進本部

電話：011-706-3625

メール：reed@synfoster.hokudai.ac.jp



## 【資料5】

2022年度 Diversity, Equity, and Inclusion (DEI)  
推進に向けた研究助成 募集要項

## 【概要】

本学では、多様な研究人材が能力を発揮し存分に活躍できる研究環境/無意識の差別や偏見を乗り越えたバイアスフリーキャンパスの実現に向けて、2021年12月にダイバーシティ&インクルージョン推進宣言を公表するとともに、2022年4月にはダイバーシティ・インクルージョン推進本部（DEI推進本部）を設置しました。

本プログラムでは、DEIのさらなる推進に向けて、学術的な知見の蓄積および学内意識の醸成を主な目的として、「大学等研究機関や学術界におけるDEIの推進に寄与する研究」について支援を行います。

## 【募集対象となる研究】

以下のいずれかに該当する研究課題が対象となります。

- 大学等研究機関におけるDEI推進に寄与する研究課題
- 自然科学分野、人文・社会科学分野等アカデミアにおけるDEI推進に寄与する研究課題
- 本学構成員のDEI意識の向上に寄与する研究課題

## 【対象者と支援内容】

1. 本学に所属する研究者（科研費への応募資格がある者）
  - 支援金額 上限10万円
  - 支援件数 2件程度
2. 博士課程の学生、博士課程に進学を希望する修士課程の学生
  - 支援金額 上限5万円
  - 支援件数 2件程度

## 【申請方法】

所定の申請書をDEI推進本部宛に電子メールにて提出してください。

**申請締め切り 2022年6月30日（木）**

## 【審査方法】

申請者より提出された書類に基づき、DEI推進本部において定める審査委員会にて審査の上、採否及び支援金額を決定します。

審査は以下の観点から行います。

- 研究目的が本助成の趣旨に合致しているか
- 研究計画が目的に対して妥当か
- DEI推進への寄与について十分に説明されているか
- 予算計画が研究計画に対して妥当か

## 【審査結果の通知】

審査の結果は、2022年7月末日までに申請者に通知します。

## 【助成対象となる経費】

消耗品費、旅費（当該研究成果の発表に係る学会参加、当該研究に係る打合せ等、但し当該研究の遂行に必要不可欠な旅費のみ。）、その他必要な経費（諸謝金、通信運搬費、借損料、雑役務費）

※他の財源との合算使用可

## 【経費の執行】

部局等へ支援金額の予算振替を行い、経費を執行していただきます。

なお、万が一残額が発生する場合は速やかに返還いただきます。

経費の執行期限：2023年2月28日（火）

※上記期限までに支払完了となるよう、計画的に執行してください。

## 【報告書の提出】

指定書式の実施報告書および収支報告書にて2023年3月31日（金）までに提出してください。なお、収支報告については、部局等の事務と調整の上、ご作成ください。

## 【その他】

- ・ 採択者は、DEI推進本部にて実施する研修やシンポジウム等に積極的に参加することが強く望まれます。
- ・ 本支援を受けた研究助成について、DEI推進本部が主催する報告会等で報告をしていただくことがあります。
- ・ 採択された研究課題については、申請者氏名およびテーマ名をDEI推進本部のWEBサイトや発行物等に掲載します。その他の事項については申請者の許可を得た上で掲載することがあります。
- ・ 本支援により得た研究成果を発表する場合は、DEI推進本部により助成を受けたことを謝辞に記載してください。記載例は、次の通りです。

【和文】：本研究は北海道大学Diversity, Equity and Inclusion (DEI) の推進に向けた研究助成による支援を受けたものです。

【英文】：This work was supported by the Research grant for the promotion of Diversity, Equity and Inclusion (DEI), Hokkaido University.

申請にあたりご不明点等がある場合は、下記お問合せ先までご連絡ください。

お問合せ先：

北海道大学 ダイバーシティ・インクルージョン推進本部

電話：011-706-3625

メール：reed@synfoster.hokudai.ac.jp

## 【資料6】

2022年度

「研究活動とライフイベントの両立のための補助人材支援（半年型前期）」  
募集要項

人材育成本部ダイバーシティ研究環境推進室

## 1. 概要

本支援は、出産・育児等のライフイベントにより業務専念時間が減少する本学研究者を対象に、研究活動とライフイベントを両立し、円滑に業務を遂行できるよう、「補助人材雇用経費の支援」及び「業務補助人材派遣」により研究者の補助を行う人材を支援するものです。

## 2. 支援対象期間

半年型前期：2022年4月1日～2022年9月30日

## 3. 支援対象者と支援内容一覧

本学の教員（特任教員含む）及び博士研究員\*等のうち、次のいずれかの状況に該当する、またはその見込みがある研究者を支援対象者とし、補助人材雇用経費の支援または業務補助人材派遣を行います。

※「博士研究員」…一般的な「博士研究員」として雇用される者を指す。学術研究員やJSPS特別研究員で本学を拠点に研究活動を行っている場合は、個々の事案により支援対象となるかどうかを判断する。

状況	支援上限額
<b>(A) 産休・育休等による研究中断が伴う以下の研究者</b> 1. 1か月以上休暇を取得する女性研究者（出産予定日の2か月前から支援対象期間となります） 2. 2か月以上育休を取得する男性（育休開始の1か月前から支援対象期間となります） <b>(B) 有機溶剤健康診断、特定化学物質健康診断、電離放射線健康診断が義務付けられている妊娠中の研究者</b> <b>(C) 介護中の以下の研究者 *1</b> 1. 1か月以上の介護休暇を取得する研究者 2. 日常的に家族の介護看病で研究との両立が困難な研究者	30万円
<b>(D) 小1以下の子の育児中またはその予定がある以下の研究者</b> 1. 女性研究者 2. 単身または共働きで行っている男性研究者 *2 3. その他両立困難と特別に認められる男性研究者	25万円 または 業務補助人材派遣

\*1 支援対象者の定期的な通院等により研究活動とライフイベントの両立に制約が大きい場合で

も本プランが適用になる場合がありますのでご相談下さい。

- \*2 世帯内で本人、あるいは本人とパートナー（フルタイムで勤務）のみで育児を担っている者に限ります。

ただし、前述の状況に該当する場合であっても、以下の者は対象外とします。

- ・「ライフイベント中の研究支援」を主な目的に含む研究支援者を雇用可能な外部資金を得ている者

## 3-1. 補助人材の雇用について

### 補助人材の雇用種別

雇用できる補助人材は原則、技術補助員または短期支援員とします。

### 補助人材が行うことができる業務

- ・ 被支援者本人の研究の補助
- ・ 出産・育児等により被支援者の業務専念時間が短縮した場合、被支援者の業務や研究の補助に加え、その影響を受ける周囲の教員\*の業務補助。ただし、被支援者の業務専念時間の短縮と周囲の教員に与える影響の関係を十分に説明できる場合に限る。  
※「周囲の教員」…被支援者が所属する研究室、講座、分野の教員
- ・ 産後休暇中は就業禁止となっているため、当該期間においては、被支援者以外の教員が業務監督者として補助人材への業務指示を行ってください。

### 補助人材の採用

- ・ 補助人材の選定は原則として被支援者が行い、採用手続きは、所属部局にて行います。
- ・ 本助成では、補助人材の超過勤務人件費及び出張費は支出できませんので、発生した場合は各部局にて負担してください。
- ・ 学生や大学院生等の本学に籍を置く者を補助人材として雇用する場合は、被支援者と部局事務の責任のもと、学業及び本人の研究活動に支障のないよう十分に配慮し、本支援業務と明確に切り分けてください。つまり、補助人材は本支援経費による勤務時間内に自らの研究活動を行うことはできません。
- ・ 補助人材は原則、本学の直接雇用を想定していますが、募集をかけても応募がないなど、補助人材が見つからない場合は派遣会社の利用も可能ですので、事前にダイバーシティ研究環境推進室へご相談ください。
- ・ 支援額上限(人件費)には、補助人材雇用に係る人件費として社会保険料・通勤手当等が含まれます。
- ・ 被支援者が途中で本学を退職する等、支援要件を満たさなくなった場合は、要件を満たす期間内に発生する補助人材人件費額が最終的な支援金額となります。

**業務内容報告書及び報告書の提出**

被支援者は別に定める様式により毎月の業務内容報告書を作成し、各月ごとに、勤務月の翌月20日までにダイバーシティ研究環境推進室までお送りください。

また、被支援者は、本支援の件費による雇用期間が終了した後15日以内に、別に定める報告書により実施内容、本支援により得られた効果及びそれに伴い得られた成果等について、ダイバーシティ研究環境推進室に報告してください。

**支援の適正な利用について**

- ・ 申請に虚偽があった場合や、補助人材が本支援により雇用されている時間内に「補助人材が行うことができる業務」以外を行っていることが確認された場合は支援を即時中止するとともに、被支援者が所属する部局からの申請受付を以後1年間停止します。
- ・ 本支援には多くの申請がありますので、真に必要な雇用時間数を見積もった上で適切な金額を申請してください。本支援事業継続のためにも適正利用にご協力お願いいたします。

**3-2. 業務補助人材派遣について**

ダイバーシティ研究環境推進室で雇用する事務補助員が、週3時間（移動時間を含む）を上限として、実地派遣またはオンラインにて業務の補助を行います。産前・産後休暇や育児休業等による不在期間がない研究者が対象です。

- ・ 補助業務を行う事務補助員  
ダイバーシティ研究環境推進室に勤務している事務補助員
- ・ 事務補助員が行う業務  
事務作業、研究補助業務のうち事務補助員の職務範囲のもの（データ整理等のデスクワーク）を実地またはオンラインにて行います。
- ・ その他
  - 業務補助人材の派遣は札幌キャンパスのみ実施します。
  - オンライン業務の場合は連絡のためにMicrosoft Teamsを使用します。

**4. 支援期間の通算による制限**

- ・ 雇用経費助成については、今回の支援対象要件に含まれる育児または要介護者について、過去に通算6期（3年間）の支援を受けた者は申請できません。
- ・ 育児または要介護者が複数の場合、支援期間の通算はそれぞれ行います。
- ・ 業務補助人材派遣については、過去に同支援を通算4期（2年間）を受けた者は申請できません。
- ・ 通算支援期間が不明な場合はダイバーシティ研究環境推進室までお問い合わせください。

## 5. 申請手続

2022年度の申請では審査の一環として、申請書の提出に先立って事前面談（オンライン）を必須としています。

### 5-1. 事前面談

申請書提出前にダイバーシティ研究環境推進室と申請者でオンライン面談を行います。面談では希望する支援内容や補助人材の業務内容について聞き取りを行います。

申請を希望する方は下記の面談日時調整フォームに記入し、弊室からの連絡をお待ちください。

事前面談申込受付期間： 2022年1月19日（水） ～ 1月28日（金） 16:00

面談日時調整フォーム：<https://bit.ly/33t1Fss>

### 5-2. 申請書

申請書を各部局担当で取りまとめの上、2022年2月7日（月）15時（厳守）までにダイバーシティ研究環境推進室に封書にて提出してください（学内便59番）。

※ パートナーが同一機関内に勤務している場合には、パートナーと合わせて1申請とします。双方で本支援を分割して利用したい場合にはご相談ください。

## 6. 審査・採択

- ・ 採択に係る審査はダイバーシティ研究環境推進室が行い、面談での聞き取り内容と申請内容を総合的に判断し、採否ならびに採択の額を決定します。
- ・ 採否については、2月中旬～下旬に、申請者ならびに所属部局事務担当者へ通知します。
- ・ 応募多数の場合は、新規申請の方（支援期数が少ない方）をより優先し、採択および支援金額の決定を行います。

## 7. その他

- ・ 本支援に関わる書類ならびに各種書式（募集要項、申請書様式、業務内容報告書、報告書）は、ダイバーシティ研究環境推進室のホームページよりダウンロードできます。  
URL：<https://reed.synfoster.hokudai.ac.jp/work-life/kenkyujo/>
- ・ 後日、申請者の状況や支援内容についてヒアリングを行う場合があります。
- ・ 支援を受けている期間中、ダイバーシティ研究環境推進室主催のイベント（セミナー、交流会、講演会、シンポジウム等）へ積極的に参加してください。
- ・ 本支援は予算状況により募集期毎に支援の金額および内容が変更となります。

## 8. お問い合わせ

### 8-1. 支援制度に関すること

人材育成本部ダイバーシティ研究環境推進室（Ree-D）

内線：3625

メール：[reed@synfoster.hokudai.ac.jp](mailto:reed@synfoster.hokudai.ac.jp)

学内Teams：HU Staffチーム（チームコード「ijsezvs」）の「Contact-ダイバーシティ研究環境推進室Ree-D」チャンネル

### 8-2. 予算に関すること

研究振興企画課人材育成担当

内線：2351

メール：[jinzaijimu@synfoster.hokudai.ac.jp](mailto:jinzaijimu@synfoster.hokudai.ac.jp)

## 【資料7】

### 大学入学共通テスト時の一時保育支援 利用要項

ダイバーシティ・インクルージョン推進本部

本学は、2021年12月に公表された「ダイバーシティ&インクルージョン推進宣言」に則り、様々な状況にある教職員が働くための環境整備を行っています。

#### 目的

土曜・日曜が休園となる保育園が多いことから、育児中の教職員が大学入学共通テスト当日業務に際して自費保育等の過大な負担なく業務を遂行できるよう、保育支援を実施する。

#### 概要

大学入学共通テスト日に一時保育所を学内に開設し、無料で託児を行う。

日程 2023年1月14日（土）、15日（日）

#### 利用対象

大学入学共通テスト当日業務に携わる、本学の教員・職員が養育する未就学児（生後6か月以上）

#### 利用料金

無料（大学経費にて負担）

#### 保育時間

7時30分～19時00分（予定）のうち希望する時間

#### 保育場所

北海道大学病院保育園 ポプラ

（函館キャンパスについては応相談）



## 申込方法

ダイバーシティ・インクルージョン推進本部（以下、DEI 推進本部）の Web サイト申込フォームより、『支援利用申込』をしてください。支援利用が許可されましたら、DEI 推進本部より Email にて入園申込書（保育園ポプラ様式）及び一時保育利用申込必要書類をメールにて送付いたしますので、書類に記載の上、北海道大学病院総務課労務管理係まで Email で提出してください。

支援利用申込はこちら⇒<https://bit.ly/3eWX2Nd>

## 申込締切

12月15日（木） 13時

## 保育について

- ・保育は、北海道大学病院保育園ポプラで行います。（日本語のみ対応）
- ・当日朝は保護者の方が託児場所にお子さまをお連れください。
- ・委託業者にて団体加入している補償保険は傷害保険の為、保育中に新型コロナウイルス感染症に罹患した場合も補償の対象になりません。ご了承の上でお申し込みください。

## 事前面談と託児不可について

事前に面談をお願いいたします（電話または対面）。「重度のアレルギー症状がある場合」「個別での配慮が必要と判断した場合」につきましては、託児をお断りする可能性もございます。ご了承ください。

## 当日、託児をお断りする状況について

保護者やお子さんが体調不良の場合は託児ができない場合があります。詳しくは保育園から送られる文章をご確認下さい。

## その他

本取組につきましては、利用実績等から毎年制度設計を行い、支援の内容が変更になる場合がございます。

## 【資料8】

### 令和4年度「ライフイベント期（妊娠・育児・介護等）の研究者支援」募集要項

#### 1. 目的

本学における教員及び博士研究員がライフイベント期（妊娠・育児・介護等）と研究活動を両立することができるよう、支援員の雇用に係る経費の助成を行う。

#### 2. 応募資格

本学の教員及び博士研究員のうち、妊娠・育児（小学校6年生以下）又は介護等に当たっている者。要介護等ではないパートナーと同居している場合は、原則としてパートナーの勤務時間が週35時間以上であること。

#### 3. 助成内容

対象者に対し、支援員を雇用する経費を助成します。雇用できる期間は、令和4年4月上旬から令和5年3月31日までの間の必要期間・必要時間とします。また、雇用できる支援員は学術研究員、技術補佐員又は事務補佐員としますが、必要であれば臨時補助員や派遣会社の利用も可能です。詳しくは男女共同参画推進室までご相談ください。

#### 4. 申請手続

申請書「ライフイベント期（妊娠・育児・介護等）の研究者支援」に記載し、男女共同参画推進室に提出してください。

#### 5. 採択

多数の応募があった場合には、対象者の職位や必要状況等を加味した上で、男女共同参画推進室で総合的に審査の上、採否を決定します。

#### 6. 支援員の採用

支援員の選定にあたっては男女共同参画推進室から情報提供できる場合もありますが、原則として申請者が行うこととします。

#### 7. 報告書の提出

本支援を受けた研究者には、報告会の参加と報告書の提出をお願いすることがあります。

#### 8. 問い合わせ先

室蘭工業大学男女共同参画推進室（総務広報課労務管理係：内線5018）

E-mail : [ufr@mmm.muroran-it.ac.jp](mailto:ufr@mmm.muroran-it.ac.jp)

## 【資料9】



第16号 2022年9月

## ダイバーシティ通信

## ■ 室長就任挨拶 ■

男女共同参画推進室長・副室長 もの創造系領域 教授 木幡 行宏



山路奈保子前室長の転任に伴い、令和4年4月より男女共同参画推進室長に再就任しました。男女共同参画推進室が発足した平成22年10月には、本学の女性教員数は5名でしたが、平成25年9月に文部科学省「女性研究者研究活動支援事業（一般型）」（平成25年度～27年度）に採択され、また、令和元年7月には、文部科学省・2019年度科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）（補助期間：令和元年度～3年度）」に採択されました。これは、北海道大学が代表機関となり、共同実施機関として、本学のほか、道内2大学と道内2企業が参画したものです。これらの取り組みや女性限定公募などの実施により、令和4年3月末の女性教員数は15名となりました。

男女共同参画推進室の主な事業として、教職員全員、特に執行部及び管理監督者を対象とした「教職員のためのダイバーシティセミナー」、主として女子学生を対象とした「キャリア形成のためのランチタイムセミナー」、「ライフイベント期（妊娠・育児・介護等）の研究者支援」、「ダイバーシティ全般に係る広報・啓発活動」などがあります。この中で、2つのセミナーは、発足当初から毎年実施されており、研究者支援は、ライフイベント期と研究活動を両立できるよう、支援員の雇用に係る経費の助成を行うものです。

男女共同参画推進室では、引き続き、ライフイベント期の研究者支援を行うとともに、ダイバーシティ&インクルージョン（D&I）推進に向け、より多くの教職員や学生が関心を持てるようなセミナーのテーマ選定及び各種ウェブサイトやニュースレター等による情報発信を通して、学内外におけるダイバーシティ意識の醸成に寄与して参ります。

女子学生  
インタビュー

理工系の室蘭工業大学で、生き生きと学生生活を送る女子学生たちにインタビュー！

進学を決めた理由や、現在学んでいることなどについてお話しいただきました。将来の目標に向けて前向きに学ぶ姿を見て、「理工系って面白そう!」、「私もやってみたい!」と感じる中高生の皆さんが一人でも増えることを期待しています。

## 人を助ける仕事に就くために室工大へ

地震や台風による河川の氾濫等の災害が、毎年のように頻発しているのを子供の頃からニュースで目にしていました。家ごと流されたり、誰かが亡くなったりしてインタビューを受けている人を見ると心が痛みました。私一人の力ではどうにもできないことが多いかもしれませんが、減災など人の助けになるような仕事に携わることが出来たら、という想いを持っていました。

室工大を志願した理由は、地元が室蘭でオープンキャンパスに参加したときに、室工大は人のためになるような研究をたくさんしている大学だと知りました。そんな大学が地元にあることが誇らしくて、インフラ整備や災害関連の土木工学コースがある室工大に決めました。

## ダムを氾濫を防ぐための計算をプログラミング

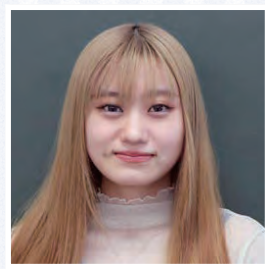
ダムの上流に大雨が降った際に、緊急

放流という言葉をよく耳にすると思います。正式には異常洪水時防災操作といい、流入量と同じ量をダムから放流するため下流に大きな影響が出る操作方法で、ダムが氾濫するのを防ぐためやむを得ず行うのですが、甚大な被害につながるのを抑えるための研究をしています。

具体的には札幌の豊平峡ダムと定山溪ダムで、異常洪水時防災操作が行われるような状況、つまり、水がダムから溢れてしまうような状況についてプログラミングにより計算し推定しています。二つのダムの間でどのように連携操作したら氾濫せずにそのまま運用できるかということもプログラミングで計算しています。

## 計算した結果が正解だった時の達成感

プログラミングについては、最初は本当にわからなかったのですが、先輩や先生に教えてもらいながら取り組むうちに、ちょっとずつできるようになりました。

博士前期課程  
環境創生工学系専攻  
土木工学コース2年生

西島 星蓮さん

た。プログラミングは大変ですが、実際に起こった事例を再現する再現計算では、計算結果が実例にぴったりと当てはまった時、「これが正解だ!」という達成感ですごく嬉しかったです。

裏面へ続く

## 強靱なインフラで人々の暮らしを助ける仕事を

就職先は上下水道や河川或いは環境等の調査・計画・設計等を行うコンサルタント会社です。人々の生活をより豊かにするため、災害の発生に備えて強靱なインフラを作る計画や設計を通して、人々の暮らしを助ける仕事が出来るように頑張るのが目標です。人々が悲しまないで平和に暮らせる社会、災害等に怯えないで過ごせる社会になれば嬉しいです。

## 女子も楽しく過ごせる大学

図書館が改装されたり、カフェが出来たり、新しい設備も出来ていて、女子学生の数も年々増えています。女子も過ごしやすい環境になってきていると感じます。工学部は男子が多く女子には向いてないというイメージがあるかもしれませんが、そんなことはないと思うことが多いです。

この大学に入って6年目ですが、楽しい思い出ばかりで、周りも楽しい人ばかりです。私が感銘を受けたオープンキャ

ンパスにも、ぜひ一度参加して、大学の雰囲気を味わっていただけたらと思います。



設計を通して、平和に暮らせる社会・災害等に怯えないで過ごせる社会に

## ■ 附属図書館共催 英語論文セミナー ■

「アクセプトへの第一歩！英語論文執筆のA to Z：英文校正のプロが具体的な注意点を解説」

講師：【英語編】サザンクロス株式会社 代表 Garry Heterick 氏  
【日本語編】 同社 中西 綾子 氏  
日時：令和4年7月7日（木）【日本語編】13:30～15:00 【英語編】15:30～17:00  
開催方法：オンライン（Zoom）  
対象：若手研究者、大学院生  
共催：附属図書館

附属図書館と共同で開催する、英語論文セミナー「アクセプトへの第一歩！英語論文執筆のA to Z：英文校正のプロが具体的な注意点を解説」を令和4年7月7日（木）オンラインにて開催し、日本語編は37名、英語編は15名が参加しました。

講師はサザンクロス株式会社よりGarry Heterick 氏（代表）と中西 綾子 氏をお迎えし、英語論文を執筆する上での重要なポイントや注意点等について、昨年度同様英語編と日本語編に分けて講義いただきました。

アンケートでは、80%が「満足」もしくは「ほぼ満足」と答え、「英語論文のみならず通常の論文でも役に立つ情報だった」などの好意的な感想が寄せられました。

## 令和4年4月1日より不妊治療と仕事の両立を支援するための休暇が導入されました

「不妊治療と仕事の両立を支援するための休暇」は常勤職員・非常勤職員ともに不妊治療に係る通院等の際に使用できる有給の特別休暇です。

年5日まで、1日、1時間または1分単位で取得することができます。ただし、体外受精その他学長が定める不妊治療に係るものである場合は、年10日まで取得できます。

また、非常勤職員の特別休暇については上記のほか、令和4年4月より以下のとおり規則改正されました。

変更	新設
・産前休暇（無給→有給・産前6週間の期間）	・配偶者出産休暇（有給・2日）
・産後休暇（無給→有給・産後8週間）	・育児参加のための休暇（有給・5日）

※勤務日数等、雇用条件によっては上記休暇を取得できない場合もあります。詳細は総務広報課労務管理係までお問い合わせください。



ダイバーシティ通信 第16号（2022年9月）  
国立大学法人 室蘭工業大学 男女共同参画推進室 女性研究者支援ユニット（UFR）  
〒050-8585 北海道室蘭市水元町27番1号 TEL：0143-46-5018 / FAX：0143-46-5032  
E-mail：ufr@mmm.muroran-it.ac.jp URL：https://www.muroran-it.ac.jp/ge\_ufr/

本学の男女共同参画推進を応援していただく個人・企業からのご寄付を受け付けております。詳しい手続きは下記URLをご覧ください。  
https://www.muroran-it.ac.jp/ge\_ufr/kifu.html  
ぜひご協力を賜りたく、お願い申し上げます。

本誌および本学の男女共同参画等についてのご意見・ご要望をUFRまでぜひお寄せください。

男女共同参画推進室  
Office for Promotion of Gender Equality  
**女性研究者  
支援ユニット**  
Unit for Female Researchers

## 【資料10】

2022年度 PIを目指す女性研究者による研究会等開催支援  
募集要項

## 【概要】

本学は2021年12月にダイバーシティ&インクルージョン推進宣言を公表しており、全学的なダイバーシティ研究環境の推進とともに、研究リーダーや大学マネジメントを担う女性研究者の増加を目指しています。

そこで、本学の女性研究者が、研究会等の開催を通じてリーダースキルを強化するとともに、自らが中心となって進める研究の発展につながるネットワークを構築することを目的とし、下記の支援を実施いたします。

## 【支援内容】

本支援は、本学の女性研究者が代表者として企画するシンポジウムや研究会等の実施に必要な経費の一部（上限20万円）を支援します。

## 【支援要件】

研究会等について、以下の条件を全て満たす必要があります。

- 本学に所属する女性研究者（特任教員・研究員を含む。ただし教授を除く）が主宰する学術的企画であること
- 研究会、セミナー、ワークショップ、シンポジウム、のいずれかに類すること
- 講演者・講師、企画者以外に30名以上の参加が見込まれること
- PIとして目指す研究の発展につながるネットワークの構築・強化が見込まれること
- 2023年1月31日までに開催すること
- ダイバーシティ・インクルージョン推進本部（DEI推進本部）を共催とすること

## 【支援対象となる経費】

次の経費に限り、本学規定に沿って支出することができます。

ただし、いかなる場合も飲食物は支援対象外となります。

費目		
人件費	当日の運営を補助する短期支援員の人件費 ただし、短期支援員の募集や雇用手続きを各部局等で行う場合に限り支援対象となります。	
消耗品費	企画を実施する上で必要不可欠であり、参加者（受益者）が負担することが適当ではない消耗品	
国内旅費	講師等※の国内旅費	※本支援の旅費・謝金の支払い対象となるのは、シンポジウム・研究会の場合は基調講演者、セミナー・ワークショップの場合は主講師に限ります。 一般発表者、ポスター発表者等は対象となりません。
外国人招聘旅費	講師等※の海外招聘旅費	
謝金	講師等※への謝金	
印刷費	研究会等の広報のためのポスター、チラシ、配布資料の印刷費 ※大判プリンター出力はDEI推進本部でも可能です（要相談）。	
委託費	会場設営、広報物デザイン、当日の参加者に対する一時保育サービス	
通信運搬費	研究会当日に使用するオンラインサービス利用料	
その他（諸経費）	上記以外で、DEI推進本部が個別に認めた費用	

※旅費や謝金の支払い対象となる基調講演者および主講師は、研究会等の広報物に「基調講演者」あるいは主たる「講師」として名前を記載してください。

## 【支援件数】

3件程度

## 【申請方法】

所定の申請書をDEI推進本部宛に電子メールにて提出してください。

**申請締め切り 2022年11月30日**

\*採択金額が予算額の上限に達した場合には、その時点で募集を終了します。

## 【審査方法】

申請者より提出された書類に基づき、DEI推進本部にて審査を行い、採否及び支援金額を決定します。申請書の受理連絡後、2週間以内に採択可否を連絡します。

条件付き採択の場合は、DEI推進本部との面談後、申請書を再提出していただきます。

## 【経費執行方法】

原則、部局等へ支援金額の予算振替を行い、経費を執行していただきます。

なお、万が一残額が発生する場合は速やかに返還いただきます。

## 【実施報告】

研究会等の終了後30日以内に指定書式の実施報告書（収支報告含む）及び作成した広報物を提出してください。収支報告については、部局等の事務と調整の上、作成ください。また、企画を実施した様子がわかる写真を数枚お送りいただきます。写真には、本事業のウェブサイトに掲載可能なものを少なくとも1枚含めてください。

## 【備考】

本支援を受けた研究会等に関連する研究活動について、支援終了後3年間追跡調査を行う予定です。ご協力をお願いいたします。

## 【お問合せ】

申請にあたりご不明点等がある場合は、下記お問合せ先までご連絡ください。

お問合せ先：

北海道大学ダイバーシティ・インクルージョン推進本部

電話：011-706-3625

メール：[reed@synfoster.hokudai.ac.jp](mailto:reed@synfoster.hokudai.ac.jp)

## 【資料11】

2022 年度

### 女性研究者リーダー育成共同研究助成 募集要項

#### 【概要】

本学では、全学的なダイバーシティ研究環境の推進とともに、研究リーダーや大学マネジメントを担う女性研究者の増加を目指しています。本事業では、女性研究者の研究力の向上とリーダースキルの強化ならびに研究ネットワークの拡大を目的とし、自らがリーダーとして推進する優れた共同研究を計画する女性研究者への研究費助成を行います。

#### 【支援内容】

助成金額 1件当たり 60万円

支援件数 5件（予定）

#### 【応募要件】

- ・ 本学に所属する女性研究者\*1が研究代表者として主体的に推進する共同研究であること
- ・ 同一テーマで他の研究費助成を受けていないこと
- ・ 共同研究者の所属機関は問わないが、審査においては北海道ダイバーシティ研究環境推進ネットワーク連携機関\*2に所属する研究者を共同研究者とする場合を優先する

\*1 科研費の応募資格があるもの。

\*2 「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）（2019-2024）」連携機関：室蘭工業大学、帯広畜産大学、北見工業大学、株式会社アミノアップ、日東電工株式会社

#### 【申請方法】

所定の申請書をダイバーシティ・インクルージョン推進本部（以下、DEI 推進本部）宛に電子メールにて提出してください。

**申請締め切り 2022年6月30日（木）**

#### 【審査方法】

申請者より提出された書類に基づき、DEI 推進本部において定める審査委員会にて審査の上、採否及び支援金額を決定します。

審査は以下の観点から行います。

- 研究の背景・目的が端的に説明されていること
- 研究計画が目的に対して妥当であること
- 共同研究であることの意義・役割分担が明確であること
- 共同研究の遂行を通じて、申請者のリーダーとしての成長が期待できること
- 予算計画が研究計画に対して妥当であること

注：リーダー育成の趣旨に鑑み、審査にあたっては教授職以外の研究者を優先します。

また、大型の競争的資金をすでに獲得している方は採択しないことがあります。



## 【審査結果の通知】

審査の結果は、2022年7月末日までに申請者に通知します。

## 【助成対象となる経費】

備品費（10万円以上50万円未満の少額備品購入経費）、消耗品費、旅費（当該研究成果の発表に係る学会参加、当該研究に係る打合せ等、外国旅費も可、但し当該研究の遂行に必要不可欠な旅費のみ。）、その他必要な経費（諸謝金、通信運搬費、借損料、雑役務費）

※他の財源との合算使用可

## 【経費の配分・執行】

共同研究者が北海道大学以外の機関に所属する場合、共同研究契約を締結後に配分となります。部局等へ支援金額の予算振替を行い、経費を執行していただきます。なお、万が一残額が発生する場合は速やかに返還いただきます。

経費の執行期限：2023年2月28日（火）

※上記期限までに支払完了となるよう、計画的に執行してください。

## 【報告書の提出】

指定書式の実施報告書および収支報告書にて2023年3月31日（金）までに提出してください。収支報告については、部局等の事務と調整の上、ご作成ください。

## 【その他】

- ・ 採択者は、DEI推進本部にて実施する研修やシンポジウム等に積極的に参加することが強く望まれます。
- ・ 本支援を受けた研究助成について、DEI推進本部が主催する報告会等で報告をしていただくことがあります。
- ・ 採択された研究課題については、テーマ名、申請者氏名および共同研究者の所属機関名をDEI推進本部のWEBサイトや発行物等に掲載します。その他の事項については申請者の許可を得た上で掲載することがあります。
- ・ 本支援により得た研究成果を発表する場合は、DEI推進本部により助成を受けたことを謝辞に記載してください。記載例は、次のとおりです。

【和文】：本研究は北海道大学女性研究者リーダー育成共同研究助成による支援を受けたものです。

【英文】：This work was supported by Collaborative Research Grant for the Development of Leadership of Female Researchers, Hokkaido University.

- ・ 本支援を受けた研究代表者の研究活動について、支援終了後3年間、研究業績等の追跡調査を行う予定です。ご協力をお願いいたします。

申請にあたりご不明点等がある場合は、下記までご連絡ください。

お問い合わせ先：

北海道大学ダイバーシティ・インクルージョン推進本部

電話：011-706-3625

メール：reed@synfoster.hokudai.ac.jp

## 【資料12】

### 2022年度 北海道大学マイクロン女性研究者ロールモデル育成研究助成 募集要項

#### 【趣旨】

日本における女性研究者の割合は諸外国の中でもとりわけ低く（15.9%、令和2年、男女共同参画白書）、女性研究者の増加および活躍促進は社会の重要な課題となっています。本学も例外ではなく、学生、教員における女性の割合は、学部29%、修士29%、博士30%、助教20%、准教授・講師16%、教授8%（2021年度現在）です。また、上位職階ほど女性が少なく、その要因のひとつとして、ロールモデルの不足が指摘されています。そこで、ロールモデルとなりうる研究者を後押しすることを目的に、本学に所属する女性研究者を対象に研究助成を行います。本助成は、マイクロン・テクノロジー財団からの寄附金を受けて実施するものであり、特に女性割合が低い理工系分野からの応募を期待します。

#### 【支援内容】

- 支援金額 上限30万円
- 支援件数 5件（予定）

#### 【応募要件】

本学に所属する教授以外の女性の研究者（科研費への応募資格がある者）であり、ダイバーシティ・インクルージョン推進本部（以下、DEI推進本部）において実施するロールモデルの育成・発信に係るプログラムに協力可能な者。

<ロールモデル発信に係るプログラムへの協力例>

- ウェブサイト等での女性研究者ロールモデル紹介記事等の掲載
- 女子学生交流会等へのメンターとしての参加
- 博士課程への進学促進のための企画における話題提供
- 中高生を対象とする学校講演会・座談会等での講師として講演

#### 【申請方法】

所定の申請書をDEI推進本部宛に電子メールにて提出してください。

申請締め切り 2022年6月30日（木）

## 【審査方法】

申請者より提出された書類に基づき、DEI推進本部において定める審査委員会にて審査の上、採否及び支援金額を決定します。

審査は以下の観点から行います。

- 研究の背景・目的が端的に説明されていること
- 研究計画が目的に対して妥当であること
- ロールモデルとしての自覚および行動力の促進が期待できること
- 予算計画が研究計画に対して妥当であること

注：ロールモデル育成の趣旨に鑑み、審査にあたっては若手（下位の職位）を優先します。また、大型の競争的資金をすでに獲得している方は採択しないことがあります。

## 【審査結果の通知】

審査の結果は、2022年7月末日までに申請者に通知されます。

## 【助成対象となる経費】

備品費（10万円以上50万円未満の少額備品購入経費）、消耗品費、旅費（当該研究成果の発表に係る学会参加、当該研究に係る打合せ等、外国旅費も可、但し当該研究の遂行に必要不可欠な旅費のみ。）、その他必要な経費（諸謝金、通信運搬費、借損料、雑役務費）

※他の財源との合算使用可

## 【経費の執行】

部局等へ支援金額の予算振替を行い、経費を執行していただきます。

なお、万が一残額が発生する場合は速やかに返還いただきます。

経費執行の期限：2023年2月28日（火）

※上記期限までに支払完了となるよう、計画的に執行してください。

## 【報告書の提出】

指定書式の実施報告書および収支報告書にて2023年3月31日（金）までに提出してください。収支報告については、部局等の事務と調整の上、ご作成ください。

## 【その他】

- ・ 採択者は、DEI推進本部にて実施する研修やシンポジウム等に積極的に参加すること

が強く望まれます。

- ・ 本支援を受けた研究助成について、DEI推進本部が主催する報告会等で報告をしていただくことがあります。
- ・ 採択された研究課題については、テーマ名、申請者氏名および所属機関名をDEI推進本部のWEBサイトや発行物等に掲載します。その他の事項については申請者の許可を得た上で掲載することがあります。
- ・ 本支援により得た研究成果を発表する場合は、DEI推進本部により助成を受けたことを謝辞に記載してください。記載例は、次のとおりです。

【和文】：本研究は北海道大学マイクロン女性研究者ロールモデル育成研究助成による支援を受けたものです。

【英文】：This work was supported by Hokkaido University-Micron Foundation Research Grant for Fostering Role Models of Female Researcher.

- ・ 本支援を受けた研究会等に関連する研究活動について、支援終了後3年間追跡調査を行う予定です。ご協力をお願いいたします。

申請にあたりご不明点等がある場合は、下記までご連絡ください。

お問合せ先：

北海道大学ダイバーシティ・インクルージョン推進本部

電話：011-706-3625

メール：reed@synfoster.hokudai.ac.jp

Knit a network  
for diversity and inclusion toward innovation

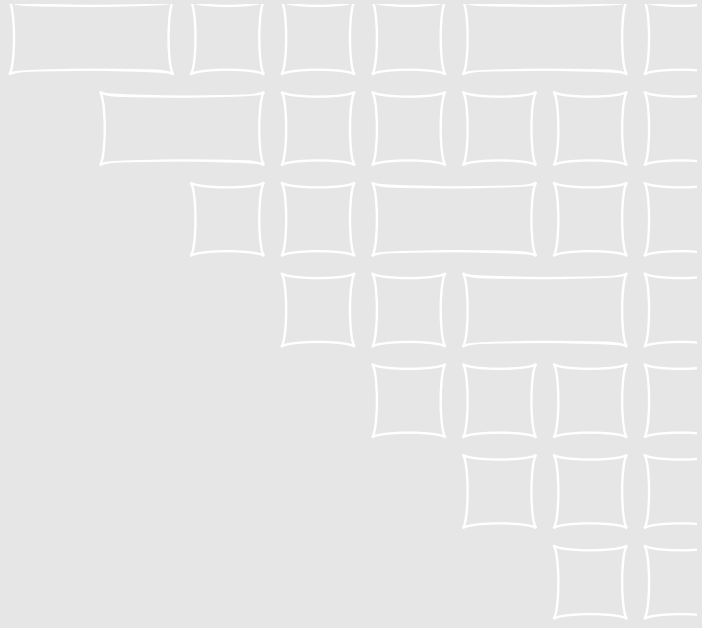
文部科学省科学技術人材育成費補助事業  
「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）」

**2022 年度  
活動報告書**

発行：2023 年 3 月

発行者：北海道ダイバーシティ研究環境推進ネットワーク  
(北海道大学、室蘭工業大学、帯広畜産大学、北見  
工業大学、株式会社アミノアップ、日東電工株式会社)

お問い合わせ：knit@synfoster.hokudai.ac.jp



Knit a network  
for diversity and inclusion toward innovation

